

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SD DI KECAMATAN MUNTILAN
KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan




Oleh
Desy Noor Indah Fitriana
NIM 09101241015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
AGUSTUS 2013**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang”** yang disusun oleh **Desy Noor Indah Fitriana**, NIM 09101241015 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I,



Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd.
NIP 19610614 198702 1 001

Yogyakarta, Juli 2013
Pembimbing II,



Mada Sutapa, M. Si.
NIP 19731008 199802 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri.

Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli.

Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Agustus 2013
Yang menyatakan,



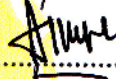



Desy Noor Indah Fitriana
NIM 09101241015

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN MUNTILAN, KABUPATEN MAGELANG” yang disusun oleh Desy Noor Indah Fitriana, NIM 09101241015 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 Juli 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

| Nama | Jabatan | Tanda tangan | Tanggal |
|--------------------------------|--------------------|---|----------|
| Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd. | Ketua Penguji |  | 13/8-13 |
| Meilina Bustari, M. Pd. | Sekretaris Penguji |  | 2/8-2013 |
| Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si. | Penguji Utama |  | 1/8-2013 |
| Mada Sutapa, M. Si. | Penguji Pendamping |  | 2/8-2013 |

Yogyakarta, 22 Agustus 2013
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Inilah keajaiban -- Semakin kita berbagi, semakin banyak yang kita miliki.”

Leonard Nimoy

“Apabila di dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya ia dengan kemajuan selangkah pun.”

Soekarno

“Dunia masa depan adalah milik orang yang memiliki visi hari ini”

Robert Schuller

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Ayah dan Bunda tercinta serta saudaraku (Risa, Dian, dan Ningrum), yang senantiasa memberikan doa dan kebahagiaan utuh dalam kehidupan.
- ❖ Nukleus Miguno, atas kasihnya yang selalu menemani dalam setiap keheningan maupun harapan.
- ❖ Untuk keceriaan yang terlimpah dari sahabat-sahabat tersayang (Nimas Ayu, Dika, Wulan, Ayu Cilik, Mbak Kar, Puji, Faqiatul, dan Grup Maju-Mundur Berprinsip).

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SD DI KECAMATAN MUNTILAN
KABUPATEN MAGELANG**

Oleh
Desy Noor Indah Fitriana
NIM 09101241015

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD di kecamatan Muntilan; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan Muntilan; serta (3) pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan Muntilan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian studi korelasional. Populasi penelitian seluruh SD di kecamatan Muntilan sejumlah 38 SD (studi populasi). Adapun yang menjadi responden adalah 228 guru SD yang dipilih dengan menggunakan cara pengumpulan sampel guna menemukan responden penelitian secara representatif, yaitu *proportional cluster random sampling*. Selanjutnya, teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup. Uji validitas instrumen penelitian dengan menguji validitas isi dan butir, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji persyaratan analisis dengan menguji linearitas dan uji multikolinearitas. Analisis data yang dipakai berupa analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 26,4%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan kontribusi sebesar 33%; serta (3) iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan yang diberikan sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *iklim sekolah, kepuasan kerja guru, kinerja guru SD*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. Selanjutnya, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan yang berasal dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Penasehat Akademik yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Udik Budi Prabowo, M. Pd. dan Bapak Mada Sutapa, M. Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
4. Ibu Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si. selaku penguji utama dan Ibu Meilina Bustari, M. Pd. selaku sekretaris penguji yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis.
5. Orang tua dan keluarga besar penulis yang telah mendoakan penulis.
6. Nukleus Miguno yang selalu menemani dalam hari-hari penulis.
7. Sahabat-sahabat setia yang telah memberikan keceriaan yang terlimpah (Nimas Ayu, Dika, Wulan Sari, Ayu Cilik, Mbak Kar, Puji, dan Faqiatul).

8. Kawan-kawan di Grup Maju-Mundur Berprinsip yang telah memberikan senyum dan semangat kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang mana telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga atas bantuan, bimbingan, dorongan, dan pengarahan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak tersebut mendapatkan imbalan yang melimpah dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, Agustus 2013
Penulis,



Desy Noor Indah F
NIM 09101241015

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Pembatasan Masalah | 7 |
| D. Perumusan Masalah..... | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORI | 10 |
| A. Landasan Teori | 10 |
| 1. Konsep Dasar Kinerja Guru | 10 |
| a. Definisi Kinerja Guru | 10 |
| b. Kinerja Guru yang Efektif | 11 |
| c. Penilaian Kinerja Guru | 13 |
| d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru..... | 15 |
| 2. Konsep Dasar Iklim Sekolah | 18 |

| | |
|--|-----------|
| a. Definisi Iklim Sekolah | 18 |
| b. Unsur di Dalam Iklim Sekolah | 20 |
| c. Urgensi Iklim Sekolah | 23 |
| 3. Konsep Dasar Kepuasan Kerja Guru | 24 |
| a. Definisi Kepuasan Kerja | 24 |
| b. Indikator Kepuasan Kerja | 25 |
| c. Urgensi Kepuasan Kerja Bagi Guru | 29 |
| B. Hasil Penelitian yang Relevan..... | 32 |
| C. Kerangka Berpikir | 34 |
| D. Hipotesis..... | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 40 |
| A. Pendekatan Penelitian | 40 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 40 |
| C. Variabel Penelitian | 40 |
| D. Definisi Operasional..... | 41 |
| E. Populasi dan Responden Penelitian | 43 |
| 1. Populasi Penelitian | 43 |
| 2. Responden Penelitian | 43 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 46 |
| G. Instrumen Penelitian | 47 |
| 1. Pengembangan Instrumen Penelitian | 47 |
| 2. Pengukuran Instrumen Penelitian | 47 |
| 3. Uji Instrumen Penelitian | 48 |
| a. Uji Validitas Instrumen | 48 |
| b. Uji Reliabilitas Instrumen | 50 |
| H. Teknik Analisis Data | 52 |
| 1. Statistik Deskriptif | 52 |
| 2. Pengujian Persyaratan Analisis | 53 |
| a. Uji Linearitas | 53 |
| b. Uji Multikolinearitas | 54 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Uji Hipotesis | 55 |
| a. Uji Regresi Sederhana | 55 |
| b. Uji Regresi Ganda | 56 |
| c. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis | 59 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 60 |
| A. Hasil Penelitian | 60 |
| 1. Deskripsi Lokasi Penelitian | 60 |
| 2. Analisis Data | 62 |
| a. Statistik Deskriptif | 62 |
| 1) Statistik Deskriptif untuk Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 62 |
| 2) Statistik Deskriptif untuk Iklim Sekolah di SD Kecamatan Muntilan | 63 |
| 3) Statistik Deskriptif untuk Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 65 |
| b. Pengujian Persyaratan Analisis..... | 66 |
| 1) Uji Linearitas | 66 |
| 2) Uji Multikolinearitas | 67 |
| b. Uji Hipotesis | 67 |
| 1) Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 68 |
| 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 69 |
| 3) Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan..... | 71 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 74 |
| 1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 74 |
| 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 76 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 77 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 78 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN | 80 |
| A. Kesimpulan | 80 |
| B. Implikasi | 80 |
| C. Saran | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA | 82 |
| LAMPIRAN..... | 86 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|----------|--|----|
| Tabel 1 | Besarnya Populasi dan Responden pada Kelompok A | 45 |
| Tabel 2 | Besarnya Populasi dan Responden pada Kelompok B | 45 |
| Tabel 3 | Besarnya Populasi dan Responden pada Kelompok C | 46 |
| Tabel 4 | Kisi-Kisi Variabel Penelitian | 47 |
| Tabel 5 | Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian | 51 |
| Tabel 6 | Kelompok SD di Kecamatan Muntilan..... | 61 |
| Tabel 7 | Kategorisasi Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan..... | 63 |
| Tabel 8 | Kategorisasi Iklim Sekolah di SD Kecamatan Muntilan | 64 |
| Tabel 9 | Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Muntilan..... | 65 |
| Tabel 10 | Hasil Pengujian Linearitas | 66 |
| Tabel 11 | Hasil Pengujian Multikolinearitas | 67 |
| Tabel 12 | Hasil Regresi Sederhana untuk Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 68 |
| Tabel 13 | Hasil Regresi Sederhana untuk Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 69 |
| Tabel 14 | Hasil Regresi Sederhana untuk Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan | 71 |
| Tabel 15 | Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------|---|----|
| Gambar 1 | Skema Kerangka Berpikir Penelitian “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan” | 38 |
|----------|---|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 87 |
| A. Angket Pengujian Instrumen Penelitian..... | 88 |
| B. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen | 93 |
| C. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru SD | 94 |
| D. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru SD | 94 |
| E. Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah | 95 |
| F. Uji Reliabilitas Variabel Iklim Sekolah..... | 95 |
| G. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja..... | 96 |
| H. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja | 96 |
| I. Angket untuk Expert Judgement..... | 97 |
| Lampiran 2 Hasil Penelitian | 101 |
| A. Angket Penelitian | 102 |
| B. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian | 107 |
| C. Statistik Deskriptif untuk Kelompok A, B, dan C..... | 108 |
| D. Analisis Deskriptif Kinerja Guru SD | 110 |
| E. Analisis Deskriptif Iklim Sekolah | 113 |
| F. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja..... | 116 |
| G. Uji Linearitas..... | 119 |
| H. Uji Multikolinearitas | 119 |
| I. Pengujian Hipotesis | 120 |
| 1. Hipotesis 1 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD | 120 |
| 2. Hipotesis 2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD.... | 121 |
| 3. Hipotesis 3 Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD..... | 121 |
| 4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif..... | 122 |
| 5. Hasil Prediksi | 122 |
| Lampiran 3 Surat Perizinan Penelitian | 124 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selama ini, kinerja guru dinilai dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) oleh kepala sekolah dan uji kompetensi guru untuk mendapatkan sertifikat pendidik dinilai dengan portofolio. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 20 (Hartati Sukirman, dkk., 2008: 25), unsur-unsur yang ada pada DP3 meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Di dalam Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 12 tentang Guru dijelaskan bahwa portofolio berisi kriteria antara lain: kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang

kependidikan dan sosial, serta penghargaan yang relevan dengan bidang kependidikan.

Pada tahun 2013 diadakan PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang di dalamnya terdapat penilaian pada aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. PKG ini digunakan untuk mendapatkan angka kredit dan sertifikasi bagi guru. PKG dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu: pada awal tahun ajaran (penilaian formatif) dan akhir tahun ajaran (penilaian sumatif). Penilaian ini dijadikan evaluasi pada organisasi agar dapat diketahui hambatan yang ada dalam pelaksanaan kerja dan dasar untuk melakukan pengembangan organisasi. Penilaian kinerja yang buruk akan membawa dampak yang merugikan bagi organisasi. Oleh karena itu, penilaian harus dilakukan secara obyektif. Namun, yang masih terjadi di lapangan adalah penilaian cenderung hanya memenuhi formalitas demi mengejar predikat sebagai guru dan sekolah yang baik di mata masyarakat.

Akhir-akhir ini, kinerja guru masih dinilai kurang profesional dan tidak memenuhi standar yang ditentukan. Hal ini berdasarkan penuturan Anggota Komisi X DPR RI, Ahmad Zainuddin (Hasanudin Aco, 2012), dalam acara *talkshow* pendidikan bersama guru di Jakarta Timur.

Dari beberapa hasil penelitian selama ini, sebagian besar guru masih bertindak sebatas mengajar saja, sedangkan fungsi mendidik, melatih, memberi nasehat yang baik, dan juga sebagai konsultan bagi peserta didik terabaikan. Pendidik masih minim dalam hal pemanfaatan IPTEK dan juga lemah dalam hal inovasi pembelajaran. Indikatornya adalah hasil publikasi jurnal ilmiah untuk matematika dan sains masih kalah jauh dengan Vietnam dan Malaysia. Apalagi ranking Indeks Pembangunan Manusia (IPM) untuk Indonesia merosot ke posisi 124 dari 187 negara.

Kualitas pembelajaran pun masih dipertanyakan relevansinya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Winarno Surakhmad (2009: 364) mengenai kualitas pembelajaran. Menurutnya, pembelajaran sangat rendah kualitasnya apabila dibandingkan dengan aspirasi kehidupan yang semakin tinggi dan kemajuan dunia semakin pesat, kualitas guru di masa lalu menjadi tidak relevan untuk kebutuhan hari ini, bahkan untuk dengan meneruskan dan mempertahankan tingkat keunggulan masa lalu pun akan menyebabkan menjadi tidak produktif. Hal ini berarti bahwa apabila guru hanya bercermin pada proses pembelajaran yang seperti dulu, maka guru tidak dapat mengikuti perkembangan terkini yang pesat akan persaingan dan tingginya permintaan profesionalisme kerja.

Profesional guru yang berhubungan dengan proses belajar mengajar masih tidak efisien. Menurut Shacelford dan Henack (Soekartawi, 1995: 58-59), sumber ketidakefisien mengajar disebabkan oleh faktor:

1. Bahan ajar diberikan dengan cara kaku (tidak fleksibel).
2. Pengajar memberikan bahan ajar dengan membaca saja, tanpa diselingi dengan penggunaan alat bantu pengajaran.
3. Tidak ada variasi dalam cara mengajar.
4. Pembicaraan sering menyimpang dari silabus yang ditetapkan.
5. Penyampaian isi bahan ajar sulit, tidak dapat dijelaskan secara baik.
6. Tugas-tugas yang diberikan ke siswa sering diubah-ubah dari yang semula ditetapkan.
7. Pengorganisasian pengajaran yang acak-acakan.
8. Sedikit atau tidak mau menerima umpan balik dari siswa ataupun dari teman sejawatnya.
9. Penilaian tugas rumah, *quiz*, atau ujian yang tidak adil.
10. Tidak menyenangkan tugasnya sebagai pengajar.
11. Sulit ditemui siswanya yang mengalami kesulitan dalam memahami isi bahan ajar yang diberikan.
12. Sombong dan tinggi diri (merasa bahwa bahan ajar yang diberikannya adalah yang terbaik daripada yang lainnya).

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, sebagaimana hasil penelitian oleh Suci Rahayu (2007: 1) untuk menemukan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tegal. Analisis data yang ditemukan antara lain:

1. Koefisien korelasi 0,668 untuk kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,6%.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dengan koefisien korelasi 0,715 dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,1% dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,552 sebesar 30,5%.
3. Ada pengaruh bersama kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tegal dengan koefisien korelasi 0,835 besarnya pengaruh bersama adalah 69,7%.

Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Hal ini sesuai pula dengan pendapat Martinis Yamin (2006: 110) yang menyebutkan bahwa:

Iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.

Selanjutnya, Luthans (Djumadi, 2006: 414) berpendapat bahwa ukuran kepuasan kerja karyawan adalah mereka dapat menikmati pekerjaan yang mereka

hadapi. Gajaran diperoleh dari pekerjaan yang dihasilkan agar mendapatkan kompensasi yang diterima. Karyawan akan bekerja sepenuh hati dan bukan menjadi beban yang harus ditanggung dengan membuat mereka puas. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap aktualisasi diri dengan menunjukkan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan kerja. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan akan frustrasi, banyak melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dalam tugas, serta melakukan pekerjaan lain yang berlainan dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik dan berprestasi.

Berdasarkan pada observasi dan wawancara pendahuluan dengan kepala sekolah dan guru di SD N Tanjung, SD N 1 Pucungrejo, SD N Gunungpring 3, SD Terpadu Ma'arif Gunungpring, dan SD ST. Yoseph, terdapat permasalahan dari segi kinerja guru yang belum maksimal. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus yang dibuat oleh sebagian guru masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik yang diajarnya. Selain itu, sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan media dan metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Pembelajaran yang dilaksanakan di kelas kurang dievaluasi secara matang oleh guru. Guru dituntut untuk membuat soal yang tepat karena guru membutuhkan data atau informasi yang tepat berkaitan dengan hasil belajar peserta didik dan tingkat penguasaan materi yang dilakukan oleh guru, namun evaluasi pembelajaran masih lebih banyak disorot pada hasil

belajar peserta didik, sedangkan guru kurang merefleksikan diri cara mengajarnya di kelas.

Beberapa SD di Kecamatan Muntilan masih memiliki iklim sekolah yang lebih menekankan perhatian pada lingkungan fisik seperti pendataan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Hal-hal yang bersifat hubungan antarguru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah. Kemudian, pelatihan dan pendidikan di sebagian SD di Kecamatan Muntilan belum terlaksana secara merata, tidak semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran. Padahal sebagian besar sekolah sangat membutuhkan kesempatan tersebut untuk berkembang lebih baik dan berprestasi.

Adapun yang berkaitan dengan kepuasan guru SD di Kecamatan Muntilan belum seluruhnya dirasakan oleh guru. Sebagian guru bersikap mengeluh dan merasa bosan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan guru sebagai pengajar kurang efektif, terutama keluhan yang berkaitan dengan tugas tambahan dari kepala sekolah yang merangkap sebagai tenaga tata usaha dikarenakan tidak adanya tenaga administrasi di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan.”

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja dari sebagian guru masih kurang memuaskan.
2. Sebagian pembuatan RPP dan silabus yang dilakukan oleh guru belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik.
3. Penggunaan media dan metode yang kurang bervariasi dalam sebagian pelaksanaan pembelajaran.
4. Evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh sebagian guru masih kurang cermat.
5. Sebagian sekolah masih mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif.
6. Pendidikan dan pelatihan tambahan bagi guru belum merata, terutama kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran.
7. Sebagian guru masih menunjukkan sikap mengeluh dan bosan terhadap pekerjaannya.
8. Adanya tugas tambahan guru yang menyita waktu dan tenaga sehingga mengabaikan tugas utama sebagai guru.

C. Pembatasan Masalah

Penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti secara mendalam, yaitu: (1) masalah yang berkaitan dengan kinerja guru SD: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran; (2) masalah yang berkaitan dengan iklim sekolah: tanggung jawab kerja, hubungan antarpersonil sekolah, dan dukungan kerja; serta (3) masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja: pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan?
3. Bagaimanakah pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan.
3. Pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, terutama manajemen personalia pendidikan, yang berhubungan dengan iklim sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru pada pendidikan dasar dan jenjang pendidikan lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi sekolah:

Manfaat penelitian bagi SD di Kecamatan Muntilan adalah sebagai informasi untuk mengetahui adanya pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD.

b. Bagi guru:

Guru dapat mengetahui adanya pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya di sekolah.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Konsep Dasar Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai tindakan nyata pada kemampuan seseorang yang mengacu pada tujuan organisasi. Berdasarkan Mathis dan Jackson (2006: 378), “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi: elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.” Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2002: 570), “kinerja adalah: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja (peralatan).”

Kinerja apabila dihubungkan dengan aktivitas guru, maka kinerja guru menurut pendapat Sunarso dan Sumadi (2007: 64-65) adalah “tampilan aktivitas guru yang dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawab profesionalnya pada kurun waktu tertentu.” Suparwoto, dkk. (2011: 94) menguraikan definisi kinerja guru yang berhubungan dengan indikator kinerja guru sebagai berikut: (1) menguasai substansi kajian secara mendalam; (2) melaksanakan pembelajaran yang mendidik; (3) memiliki kepribadian yang kuat; serta (4) memiliki komitmen dan perhatian terhadap peserta didik.

Guru perlu menguasai kompetensi agar mendukung kinerjanya menjadi tinggi. Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (Kunandar, 2007: 56) menyatakan bahwa secara keseluruhan kompetensi guru terdiri dari tujuh, yaitu: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, serta penguasaan bahan kajian akademik.

Berdasarkan pada definisi tersebut, kinerja guru ialah tindakan yang menggambarkan hasil kerja seorang guru yang mengacu pada tujuan pendidikan, berhubungan dengan bidang mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik yang dimulai dari kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

b. Kinerja Guru yang Efektif

Medley (Soekartawi, 1995: 39) berpendapat bahwa terdapat empat karakteristik dari mengajar yang efisien adalah: (1) penampilan mengajar (penguasaan bahan ajar), persiapan mengajar, dan sebagainya; (2) cara mengajar (pemilihan model instruksi, alat bantu mengajar, dan evaluasi yang dipakai); (3) kompetensi dalam mengajar; (4) pengambilan keputusan yang bijaksana. Berdasarkan pada hasil penelitian Salamah (2004: 79), profil guru yang efektif di sekolah dapat ditunjukkan dengan: (1) guru yang efektif dapat menciptakan pembelajaran yang kondusif sehingga membuat murid dapat belajar; (2) guru mengikuti seminar lokakarya tentang pendidikan Sekolah Dasar; (3) guru senang

mengakses informasi dari *mass media*; (4) guru dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pada peserta didik.

Adapun guru yang profesional menurut Ibrahim Bafadal (2003: 21-22) meliputi kemampuan dalam:

- 1) Menguasai kurikulum serta perangkat pedoman pelaksanaannya.
- 2) Menguasai materi mata pelajaran yang harus diajarkan.
- 3) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai metode yang bervariasi.
- 4) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai macam media pembelajaran.
- 5) Terampil menyelenggarakan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 6) Memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi guru terhadap tugasnya, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pada pendapat Medley (Soekartawi, 1995: 39) dan Ibrahim Bafadal (2003: 21-22) dan kemudian dikembangkan, maka kinerja guru SD dalam penelitian ini diukur melalui indikator: (1) merencanakan pembelajaran: menguasai kurikulum serta pedoman pelaksanaannya, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus berdasarkan tujuan dan karakteristik peserta didik, serta menguasai materi yang akan diajarkan; (2) melaksanakan pembelajaran: menggunakan metode yang dikembangkan untuk merangsang semangat belajar peserta didik, pemilihan media pembelajaran yang tepat, memperhatikan aspirasi peserta didik, serta memberikan materi pembelajaran yang dihubungkan dengan kehidupan sehari-hari; dan (3) mengevaluasi pembelajaran: menilai pembelajaran untuk perbaikan, mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan adil dan cermat, mengoreksi ketepatan metode pembelajaran, serta memberikan bimbingan pada masalah pembelajaran peserta didik.

c. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Schuler dan Jackson (1999: 3), “penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk ketidakhadiran.” Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat memperoleh manfaat. Selain itu, terdapat pula kegunaan penilaian kinerja atau prestasi. Hal ini dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2003: 372). Menurut mereka, penilaian prestasi melibatkan evaluasi terhadap penilaian atas ciri-ciri, perilaku, atau prestasi seorang pemegang jabatan sebagai pembuat keputusan personalia yang penting dan program pengembangan yang penting. Kegunaannya meliputi: administrasi gaji, umpan balik prestasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasikan keputusan personalia, pengakuan prestasi individu, mengidentifikasi prestasi yang buruk, membimbing dalam mengidentifikasi tujuan, keputusan promosi, penahanan atau pemberhentian personel, dan mengevaluasi pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2003: 172):

Penilaian kinerja sangat bergantung pada proses perseptual. Masa depan seorang karyawan erat kaitannya pada penilaiannya, seperti: promosi, kenaikan upah, dan diteruskannya kekaryanya. Walaupun penilaian ini bisa objektif, banyak pekerjaan yang dievaluasi dengan cara subjektif. Ukuran subjektif bersifat pertimbangan (*judgmental*) mengenai apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakteristik atau perilaku baik-buruk seorang karyawan.

Selama ini, kinerja guru dinilai dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan uji kompetensi guru dinilai dengan portofolio. Menurut

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 (Hartati Sukirman, dkk, 2008: 25), “unsur-unsur yang ada pada DP3 meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.” Portofolio berisi kriteria antara lain: kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, serta penghargaan yang relevan dengan bidang kependidikan.

Selain pada portofolio tersebut, terdapat ukuran prestasi guru yang lain, sebagaimana yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 24 tentang Guru, antara lain:

- 1) menghasilkan peserta didik berprestasi akademik atau non-akademik;
- 2) menjadi pengarang atau penyusun buku teks atau buku ajar yang dinyatakan layak ajar oleh menteri;
- 3) menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui oleh pemerintah;
- 4) memperoleh hak atas kekayaan intelektual;
- 5) memperoleh penghargaan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan/atau olah raga;
- 6) menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal ilmiah yang terakreditasi dan diakui oleh pemerintah; dan/atau
- 7) menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan dedikasi yang baik.

Pada tahun 2013, Penilaian Kinerja Guru (PKG) terdapat penilaian pada aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. PKG ini digunakan untuk mendapatkan angka kredit dan sertifikasi bagi guru. PKG dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu: pada awal tahun ajaran (penilaian formatif) dan akhir tahun ajaran (penilaian sumatif). Penilaian ini dijadikan evaluasi pada organisasi agar dapat diketahui hambatan yang ada dalam

pelaksanaan kerja dan dasar untuk melakukan pengembangan organisasi. Penilaian kinerja yang buruk akan membawa dampak yang merugikan bagi organisasi. Oleh karena itu, penilaian harus dilakukan secara obyektif.

Dari uraian di atas, tampak bahwa kinerja guru dapat dinilai dengan beberapa cara, di antaranya ialah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), portofolio, dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Penilaian kinerja guru yang secara obyektif yaitu menggunakan portofolio dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Hal ini dikarenakan aspek yang dinilai lebih banyak, tidak hanya pada sikap dan perilaku guru tetapi juga dilihat pada aspek kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, serta penghargaan yang relevan dengan bidang kependidikan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan dengan periode waktu setiap semester, sehingga kinerja guru bisa dipantau dan dicek perkembangannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 113-114), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual, yaitu: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan (bakat, minat, dan faktor kepribadian); (2) tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas); dan (3) dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja). Berdasarkan pendapat

Armstrong dan Baron (Wibowo, 2011: 248-249), terdapat sembilan elemen yang dijadikan sebagai ukuran kinerja, antara lain: kepemimpinan, kebijakan dan strategi, manajemen sumber daya manusia, sumber daya, proses, kepuasan pelanggan, kepuasan pekerja, dampak pada masyarakat, serta hasil bisnis.

Selain itu, terdapat pula pendapat Townsend (Mada Sutapa, 2002: 174) mengenai unsur-unsur yang termasuk ke dalam pengembangan sekolah yang efektif, antara lain: (1) Staf yang berdedikasi dan berkualifikasi; (2) kejelasan tujuan (kebijakan) sekolah; (3) kepemimpinan akademis dan administratif; (4) strategi motivasi yang positif; (5) lingkungan yang nyaman dan tertib; (6) iklim sekolah yang positif; (7) identifikasi dini terhadap kesulitan belajar peserta didik; (8) harapan yang selalu meningkat; (9) hubungan sekolah dengan orang tua peserta didik; (10) monitoring kemajuan belajar peserta didik; (11) waktu efektif bertugas; (12) fokus akademis dalam kurikulum; (13) pengembangan staf; (14) guru bertanggung jawab dan berperan dalam perencanaan; (15) pengambilan keputusan berdasarkan sekolah; (16) dukungan dari instansi pendidikan; (17) kesempatan peserta didik untuk berperan dan bertanggung jawab; serta (18) peran serta dewan sekolah dalam seleksi staf senior.

Luthans (Djumadi, 2006: 414) berpendapat bahwa dengan membuat mereka puas, karyawan akan bekerja sepenuh hati dan bukan menjadi beban yang harus ditanggung. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap aktualisasi diri dengan menunjukkan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan kerja. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan akan frustrasi, banyak melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil,

sering absen dalam tugas, serta melakukan pekerjaan lain yang berlainan dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya mempunyai catatan kehadiran, perputaran yang baik, dan berprestasi.

Apabila dihubungkan dengan kinerja guru, maka terdapat aspek-aspek kinerja guru menurut Suparwoto, dkk. (2011: 94) sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas guru baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi.
- 2) Fungsi kemampuan guru dalam menerima tugas untuk mencapai tujuan.
- 3) Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan guru.
- 4) Kesuksesan guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 5) Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketersediaan waktu.

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penjelasan tersebut adalah terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pribadi guru yang bersangkutan, seperti: kepribadian, persepsi, motivasi diri, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, kepuasan diri, dan minat untuk bekerja. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: dukungan antarpersonil, penerimaan di organisasi, pelatihan, kepemimpinan, iklim sekolah, dan imbalan yang diperoleh.

Dari uraian yang diutarakan oleh Townsend (Mada Sutapa, 2002: 174) serta pendapat Luthans (Djumadi, 2006: 414), tampak bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah iklim sekolah dan kepuasan kerja. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutuan dapat mempengaruhi kinerja guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada kegiatan di sekolah. Adapun

kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru menjadi lebih produktif. Hal ini dikarenakan keinginan yang diharapkan oleh guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru dihargai, fasilitas yang diinginkan terpenuhi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat sekolahnya menjadi berkembang. Sehubungan dengan itu, berikut ini dijelaskan lebih lanjut mengenai iklim sekolah dan kepuasan kerja.

2. Konsep Dasar Iklim Sekolah

a. Definisi Iklim Sekolah

Forehand (Andre Hardjana, 2006: 5-6) berpendapat mengenai definisi iklim organisasi, yaitu: *“Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization and that (1) distinguish the organization from other organizations, (2) are relatively enduring over time, and (3) influence the behavior of people in the organization.”* Hal ini berarti bahwa iklim organisasi adalah seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (1) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain; (2) bertahan hidup cukup lama; dan (3) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Menurut pendapat Campbell, et al.(Riggle, 2007: 13), *“Organizational climate is a set of attitudes and expectations describing the organization’s static characteristics and behavior-outcome and outcome-outcome contingencies.”* Iklim organisasi merupakan seperangkat sikap dan harapan yang

menggambarkan karakteristik organisasi dan hasil dari perilaku serta beberapa kemungkinan dari hasil tersebut.

Sekolah merupakan tempat di mana fungsi dan tugas sekolah dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja di sekolah. Sekolah tidak terlepas pula dari adanya iklim kerja organisasi. Pengertian lingkungan secara mendalam diartikan “sebagai keseluruhan elemen yang mempengaruhi sebagian atau keseluruhan organisasi yang terdapat di luar batas-batas organisasi. Adapun segmen-segmen lingkungan meliputi: kondisi, situasi keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi” (Mada Sutapa, 2002: 21).

Emmons (Gorton dan Alston, 2009: 167-168) berpendapat bahwa iklim sekolah berhubungan dengan interaksi manusia. Iklim sekolah ialah kualitas dan frekuensi dari interaksi antara anggota staf di sekolah dengan peserta didik, di antara para peserta didik, hubungan antarstaf, serta interaksi staf dengan orang tua. Haynes menyatakan pula bahwa iklim sekolah merupakan sejumlah interaksi dari dimensi psikososial, akademik, dan fisik dari lingkungan sekolah. Dimensi psikososial dan akademik tidak dapat dipisahkan, harus ditujukan secara bersama dan konsisten. Kemudian, Hoy dan Miskel (2008: 198) mengartikan iklim sekolah dengan penjabaran sebagai berikut: *“School climate is a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, affect their behavior, and is based on their collective perceptions of behavior in school.”* Menurut penjelasan tersebut, iklim sekolah adalah kualitas yang relatif dari

lingkungan sekolah, didasarkan pada partisipasi yang mempengaruhi perilaku personil di sekolah, dan didasarkan pada persepsi kolektif dari perilaku di sekolah.

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah.

b. Unsur di Dalam Iklim Sekolah

Menurut para ahli (Loukas, 2007: 1), terdapat 3 dimensi iklim sekolah, meliputi:

- 1) *The physical dimension includes: (a) appearance of the school building and its classrooms; (b) school size and ratio of students to teachers in the classroom; (c) order and organization of classrooms in the school; (d) availability of resources, and (e) safety and comfort.*
- 2) *The social dimension includes: (a) quality of interpersonal relationships between and among students, teachers, and staff; (b) equitable and fair treatment of students by teachers and staff; (c) degree of competition and social comparison between students; and (d) degree to which students, teachers, and staff contribute to decision-making at the school.*
- 3) *The academic dimension includes: (a) quality of instruction; (b) teacher expectations for student achievement; and (c) monitoring student progress and promptly reporting results to students and parents.*

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, terdapat tiga dimensi mengenai iklim sekolah, yaitu: (1) dimensi fisik: tampilan gedung dan ruang kelas, ukuran sekolah dan rasio peserta didik dengan guru di kelas, ketersediaan sumber daya, serta keselamatan dan kenyamanan; (2) dimensi sosial: kualitas hubungan

interpersonal antara peserta didik, guru, dan staf, keadilan perlakuan peserta didik oleh guru dan staf, tingkat persaingan dan perbandingan sosial di antara peserta didik, dan tingkat kontribusi peserta didik, guru, dan staf dalam pembuatan keputusan di sekolah; dan (3) dimensi akademik: kualitas petunjuk, harapan guru pada prestasi peserta didik, monitoring kemajuan peserta didik dan pelaporan hasil belajar kepada peserta didik dan orang tua.

Sedangkan menurut Wallin (2003: 66-68), terdapat beberapa kriteria untuk mengevaluasi kinerja, yaitu: menetapkan pengarahan, instruksi supervisi, organisasi dan manajemen, budaya dan iklim sekolah, dan pengembangan profesional. Budaya dan iklim sekolah lebih lanjut dijabarkan pada:

(1) komunikasi yang efektif dengan para staf, peserta didik, orang tua, dan komunitas; (2) mengekspresikan ide dengan jelas ke dalam bentuk tertulis maupun lisan, saling mendengarkan dan merespon; (3) mendorong hubungan interpersonal yang positif, dicirikan oleh atmosfer kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi; (4) fleksibel dan adil; (5) menunjukkan perhatian personel untuk masing-masing individu, dapat diperoleh dan nampak; (6) menetapkan pemecahan masalah yang efektif, proses pengambilan keputusan; (7) menunjukan isu perhatian dan memecahkan konflik; (8) menciptakan sebuah atmosfer yang melibatkan partisipasi dalam proses pembuatan keputusan; (9) memecahkan masalah secara kooperatif, mendelegasikan secara efektif, mempromosikan kesempatan kepemimpinan; (10) memfasilitasi penyelenggaraan sebuah dewan orang tua dan mendorong keterlibatan orang tua secara aktif; serta (11) menjamin para orang tua menerima komunikasi teratur dari sekolah.

Litwin dan Stringer (Andre Hardjana, 2006: 26) mengemukakan pendapatnya mengenai dimensi iklim organisasi, antara lain: (1) tanggung jawab (*responsibility*): derajat pendelegasian yang diterima oleh karyawan; (2) standar kerja (*standards*): harapan tentang kualitas kerja karyawan; (3) ganjaran (*reward*): pengakuan dan ganjaran untuk kerja yang baik dan penolakan terhadap kinerja yang buruk; dan (4) ramah, semangat kelompok (*friendly, teamspirit*):

bahu-membahu, saling mempercayai (*trust*). Kemudian, di dalam implementasi kurikulum 2004 (Martinis Yamin, 2006: 110) disebutkan bahwa:

Para ahli menyarankan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan akademik, baik secara fisik maupun nonfisik... Lingkungan nonfisik memiliki peran yang besar juga dalam mempengaruhi kondisi belajar, terutama pengaturan lingkungan belajar, penampilan guru, sikap guru, hubungan harmonis antara guru dan siswa, serta organisasi dan bahan pembelajaran secara tepat sesuai dengan kemampuan dan perkembangan siswa.

Berdasarkan pada uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi iklim sekolah antara lain: iklim yang bersifat fisik dan sosial. Iklim fisik sekolah meliputi: keadaan bangunan dan ruang kelas, kebersihan dan kenyamanan ruang, muatan kelas dengan jumlah siswa, pengaturan cahaya dan suhu ruangan. Iklim sosial sekolah yaitu: hubungan antarpersonil di sekolah, tanggung jawab kerja, motivasi, sikap guru, tingkat partisipasi personil di dalam pembuatan keputusan, serta penghargaan dan yang ada diantara anggota sekolah.

Dengan berdasarkan pada pendapat Litwin dan Stringer (Andre Hardjana, 2006: 26) serta Wallin (2003: 66-68) dan kemudian dikembangkan, maka iklim sekolah dalam penelitian ini diukur melalui indikator: (1) tanggung jawab kerja: tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil di sekolah: keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru; dan (3)

dukungan kerja: suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

c. Urgensi Iklim Sekolah

Hoy dan Miskel (2008: 200) menjabarkan konsep iklim sekolah yang terbuka. Iklim sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai di antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran guru, memberi ketulusan dan pujian, serta menghargai kompetensi profesional dari guru (dengan memberi dukungan). Kepala Sekolah juga memberikan kebebasan pada guru untuk bekerja dengan sedikit pengawasan dan larangan. Perilaku guru mendukung keterbukaan dan interaksi profesional antarguru, masing-masing mengenal satu sama lain dan menjalin persahabatan yang erat, serta saling bekerja sama.

Tidak berbeda jauh dari konsep tersebut, terdapat literatur yang mengembangkan konsep sekolah efektif. Adapun sekolah yang efektif ini di dalamnya disebutkan bahwa iklim sekolah yang positif dapat dikembangkan dan dipelihara agar mendukung perkembangan sekolah, baik dari segi mutu lulusan maupun proses pendidikan di sekolah. Menurut Nurkolis (2005: 204-205), aspek-aspek organisasi yang dapat mengarah pada upaya peningkatan mutu di antaranya adalah:

- (1) staf membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun psikis sehingga dapat menumbuhkan suatu iklim yang menyenangkan dalam bekerja;
- (2) tersedianya perangkat kerja berupa sarana dan fasilitas yang memadai baik peralatan pokok yang harus ada maupun peralatan penunjang yang dapat memudahkan penyelesaian pekerja sehingga staf mampu menampilkan hasil kerja yang optimal;
- (3) prosedur dan teknis kerja yang jelas sehingga dapat menumbuhkan sikap

tanggung jawab; serta (4) staf memerlukan dorongan dan pengakuan atas kesuksesan dan prestasi yang diraihinya.

Berdasarkan pada berbagai literatur tersebut, maka dapat diketahui bahwa iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan kinerja guru menjadi tinggi. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, perilaku dan sikap guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada suatu kegiatan di sekolah. Iklim sekolah yang buruk akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, sehingga tujuan pembelajaran kurang atau tidak tercapai dengan maksimal, berpengaruh pada prestasi peserta didik, hubungan antarguru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

3. Konsep Dasar Kepuasan Kerja Guru

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 121), arti dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara mendalam adalah “keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.” Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2002: 902), “kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan

pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.” Definisi lainnya diutarakan oleh Susilo Martoyo (1996: 132) yang mengartikan “kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.” Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2003: 271) mengemukakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang yang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Aspek itu meliputi: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, pengawasan, pengakuan, kompensasi, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perilaku yang didasarkan pada psikologis seseorang berhubungan dengan senang-tidaknya pada pekerjaan yang dijalani dalam mencapai tujuan organisasi, antara yang diharapkan atau tidak sesuai dengan keinginan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat dua teori kepuasan di dalam buku *Behavior in Organizations* karya Greenberg dan Baron (1995: 173-175) yang penting untuk dipelajari, yaitu:

- 1) *Herzberg's Two-Factor Theory: In particular, dissatisfaction was associated with conditions surrounding the jobs (physical working conditions, pay, job security, quality of supervision, relations with others, and company policies). Because these factors prevent negative reactions, Herzberg referred to them as hygiene (or maintenance) factors. By contrast, satisfaction was associated with factors associated with the work itself or to outcomes directly derived from it, such as the nature of their jobs, achievement in the work, promotion opportunities, and chances for personal growth and recognition. Because such factors*

were associated with high levels of job satisfaction, Herzberg called them motivators.

- 2) *Locke's Value Theory: This conceptualization claims that job satisfaction exists to the extent that job outcomes (such as rewards) an individual receives matches those outcomes that are desired. The more people receive outcomes they value, the more satisfied they will be;... Locke's approach focuses on any outcomes that people value, regardless of what they are, and not necessarily basic lower-order needs.*

Teori Dua Faktor oleh Herzberg tersebut menggambarkan faktor yang dipengaruhi oleh *hygiene* dan motivator. *Hygiene* atau pemeliharaan merupakan faktor yang digunakan untuk melindungi reaksi yang negatif, berupa kondisi di sekitar tempat kerja yang meliputi: kondisi fisik, upah, keamanan kerja, kualitas supervisi, hubungan dengan pekerja lainnya, dan kebijakan organisasi. Motivator adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung yang diperoleh dari pekerjaan itu meliputi: penghargaan dalam bekerja, kesempatan promosi, serta kesempatan untuk perkembangan personal dan pengakuan. Di sisi lain, Teori Nilai oleh Locke menghasilkan gagasan tentang tuntutan keberadaan kepuasan kerja yang luas, yang mana hasil pekerjaan tersebut mengacu pada penerimaan yang setara antara hasil dengan keinginan masing-masing individu, lebih banyak hasil yang diterima sesuai penilaian, lebih banyak pula kepuasan yang didapatkan.

Apabila kepuasan kerja terjadi pada seseorang, maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang. Porter dan Lawler (Mathis dan Jackson, 2006: 116-117) mengindikasikan motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan orang. Teori yang diungkapkan adalah Teori Harapan, yang mana teori ini mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan

mereka bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan. Tiga aspek penting dari hubungan perilaku-hasil sebagai berikut:

- 1) Harapan Usaha-Kinerja: keyakinan para karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.
- 2) Hubungan Kinerja-Penghargaan: kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja-penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan.
- 3) Nilai Penghargaan: faktor yang menentukan kesediaan para karyawan mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan pada penjelasan mengenai teori kepuasan kerja, terdapat teori yang paling cocok untuk dijadikan sebagai landasan mengembangkan penelitian mengenai kepuasan kerja, yaitu Teori Dua Faktor oleh Herzberg. Teori tersebut berisi dua sisi, sisi negatif dan sisi positif, serta mengandung segi fisik dan sosial yang berhubungan dengan pekerja. Sisi negatif disebut dengan *hygiene* yang melawan reaksi negatif dari kondisi fisik, upah, keamanan kerja, kualitas supervisi, hubungan dengan pekerja lainnya, dan kebijakan organisasi. Sisi positif yang disebut dengan motivator untuk mendukung adanya penghargaan, pengakuan, perkembangan personil, dan promosi kerja.

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang di dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan adanya aspek-aspek yang dapat diukur. Hal ini telah diteliti oleh banyak peneliti untuk mengetahui seluk-beluk terjadinya ketidakpuasan maupun kepuasan kerja bagi pegawai. Menurut Kreitner dan Kinicki (Mutiar Sibarani Panggabean, 2002: 129) terdapat aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu:

“...yang relevan terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia.” Kepuasan kerja memiliki aspek yang dapat diukur tingkat kepuasan kerjanya, seperti pendapat Jewell dan Siegell (Muhammad Idrus, 2006: 97), antara lain:

...beban kerja, keamanan kerja, kompensasi, kondisi kerja, status dan prestise kerja, kecocokan dengan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen umum, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilan, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan. ...untuk pengukuran kepuasan kerja cenderung bervariasi dari satu penyelidikan ke penyelidikan berikutnya, dan dengan sendirinya jumlah komponen yang diukur juga bervariasi. Pada akhirnya seberapa banyak komponen yang harus disertakan dalam kajian penelitiannya jelas akan tergantung pada bagaimana pertanyaan penelitiannya.

Indeks kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang dan diketahui dengan empat pertanyaan dan berisi tujuh jawaban dengan menggunakan skala paling sangat setuju (7) ke jawaban paling sangat tidak setuju (1) yang mana telah dikembangkan oleh Hoppock (Mutiaras Sibarani Panggabean, 2002: 132-113). Kemudian, Brayfield dan Rothe mengembangkan 18 pertanyaan yang diukur dengan:

- 1) *Job Descriptive Index* (JDI): dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969) yang menilai kepuasan kerja keseluruhan dengan menggunakan: kepuasan terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, pembayaran, dan promosi.
- 2) *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ): skala *rating* untuk menilai kepuasan kerja terhadap sejauh mana pekerjaannya (misalnya, kepuasan terhadap gaji dan kesempatan untuk maju). Skor paling tinggi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tinggi.

3) *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ): daftar pertanyaan yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja terhadap aspek tingkat, penambahan, dan fasilitas yang dimanfaatkan.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan seseorang tampak pada perilaku yang dapat dirasakan oleh orang lain. Pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan indikator kepuasan kerja dan terdapat skala dengan skor tertentu, misalnya darisangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), serta sangat tidak setuju (1). Hasil kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan skor yang tinggi pula.

Selain itu, dengan bersumber dari Teori Dua Faktor yang diutarakan oleh Herzberg (Greenberg dan Baron, 1995: 173-175) dan kemudian dikembangkan, maka kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator: (1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, insentif, dan fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan ketersediaan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan.

c. Urgensi Kepuasan Kerja Bagi Guru

Apabila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam bentuk sikap positif, tetapi apabila muncul ketidakpuasan maka karyawan akan bersikap negatif.

Ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dapat dinyatakan dengan berbagai cara yang sifatnya dapat menyebabkan kinerjanya terganggu. Menurut Robbins (2003: 105), respon ketidakpuasan karyawan meliputi:

- 1) *Exit* (keluar): perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- 2) *Voice* (suara): dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- 3) *Loyalty* (kesetiaan): pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang tepat.”
- 4) *Neglect* (pengabaian): secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Edy Sutrisno (2011: 77) mengemukakan pendapatnya mengenai ketidakpuasan dalam bekerja. Menurutnya, kepuasan kerja merupakan masalah yang penting dan berhubungan dengan produktivitas kerja. Lebih lanjut, Edy menjelaskan bahwa:

Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari ontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Apabila kepuasan kerja dihubungkan dengan kinerja guru, kepuasan kerja guru adalah suatu perilaku yang didasarkan senang-tidaknya guru melakukan pekerjaan, tugas, dan peran guru yang dijalani dalam mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan pada pengembangan dari Teori Dua Faktor oleh Herzberg, maka sehubungan dengan itu kepuasan bagi seseorang dalam bekerja dapat diukur melalui: (1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, gaji, insentif, dan

fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan kelengkapan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan.

Pada dasarnya, tingkat kepuasan seorang guru sifatnya relatif, satu dengan lainnya bisa berbeda tingkat kepuasannya. Baron (Hoy dan Miskel, 2008: 152) mengembangkan tiga hal mengenai pentingnya keadilan bagi kepuasan kerja di sekolah, yaitu: (1) pendapat individu terhadap keadilan sangat subyektif: setiap individu melakukan perbandingan dan membuat pendapat sendiri tentang keadilan; (2) setiap individu sensitif untuk penerimaan yang kurang dari apa yang didedikasikannya kepada lembaga; serta (3) hak dan keadilan sangat penting untuk memberikan dorongan pada setiap individu: ketika peserta didik, guru, dan staf administrasi merasa diperlakukan tidak adil, hasil belajar dan kerja mereka menjadi turun secara cepat dan merencanakan untuk membolos atau melakukan pekerjaan dengan ragu dan tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru menjadi lebih produktif. Hal ini dikarenakan keinginan yang diharapkan oleh guru terpenuhi dengan apa yang didapatnya di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru dihargai, fasilitas yang diinginkan terpenuhi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat sekolahnya menjadi berkembang.

Ketidakpuasan guru dalam bekerja dapat dirasakan dan terlihat dalam aktivitasnya, seperti: sikap mengeluh dan bosan, sering tidak hadir di tempat kerja, tidak patuh, atau mengelakkan kewajibannya sebagai pengajar di sekolah.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Iklm kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK seluruh Kabupaten Indramayu. Hal ini berdasarkan hasil penelitian Carudin (2011: 236-237) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” Hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi berkategorisedang (62,7%). Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru ada pada kategori sedang (62,7%). Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru pada kategori sedang (68,3%).

Sebuah penelitian yang lain dilakukan oleh Suci Rahayu (2007: 1) untuk menemukan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tegal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Koefisien korelasi 0,668 untuk kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,6%.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dengan koefisien korelasi 0,715 dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,1% dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,552 sebesar 30,5%.
3. Ada pengaruh bersama kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tegal dengan koefisien korelasi 0,835 besarnya pengaruh bersama adalah 69,7%.

Persamaan kedua penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan masalah dengan hasil penelitian. Persamaan yang lainnya adalah sama-sama meneliti kinerja guru sebagai *dependent variable* (Y). *Independent Variable* (X) penelitian yang sama yaitu iklim kerja sekolah pada penelitian yang dilakukan oleh Carudin serta variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja pada penelitian yang dilakukan oleh Suci Rahayu. *Independent Variable* (X) yang terdapat di kedua penelitian tersebut juga hasilnya sama-sama berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru (Y).

Selain itu, terdapat perbedaan di dalam kedua penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Kedua penelitian dilakukan dengan lokasi yang berbeda dengan lokasi penelitian yang akan dilakukan penulis, yaitu terhadap kinerja guru tingkat pendidikan menengah atas (SMK se-Kabupaten Indramayu dan SMA Negeri se-Kota Tegal), sedangkan penulis akan melakukan penelitian terhadap kinerja guru tingkat pendidikan dasar (SD Negeri dan Swasta se-Kecamatan Muntilan). Perbedaan yang lainnya adalah di dalam penelitian Carudin dan Suci Rahayu terdapat *independent variable* (X) kepemimpinan kepala sekolah, tetapi penulis tidak akan meneliti variabel tersebut, hanya meneliti pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD.

C. Kerangka Berpikir

Guru sebagai pendidik mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional. Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan, yang mana kemampuan dan keterampilan ini meliputi kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas yang dimulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai evaluasi pembelajaran. Adapun kinerja guru yang efektif ialah dengan cara: (1) merencanakan pembelajaran: menguasai kurikulum serta pedoman pelaksanaannya, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus berdasarkan tujuan dan karakteristik peserta didik, serta menguasai materi yang akan diajarkan; (2) melaksanakan pembelajaran: menggunakan metode yang dikembangkan untuk merangsang semangat belajar peserta didik, pemilihan media pembelajaran yang tepat, memperhatikan aspirasi peserta didik, serta memberikan materi pembelajaran yang dihubungkan dengan kehidupan sehari-hari; dan (3) mengevaluasi pembelajaran: menilai pembelajaran untuk perbaikan, mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan adil dan cermat, mengoreksi ketepatan metode pembelajaran, serta memberikan bimbingan pada masalah pembelajaran peserta didik.

Namun, akhir-akhir ini kinerja guru kurang profesional dan tidak memenuhi standar yang ditentukan. Profesional guru SD yang berhubungan dengan proses belajar mengajar masih tidak efektif dan efisien. Hal ini terbukti dengan munculnya beberapa masalah yang berkaitan dengan proses belajar

mengajar di kelas yang seringkali mengabaikan kebutuhan yang perlu disiapkan maupun yang dipakai pada saat mengajar serta hasilnya tidak maksimal. Permasalahan yang masih dijumpai dari segi kinerja guru yaitu berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus pembuatannya mengubah tanpa melihat situasi dan kondisi yang sesuai dengan peserta didik yang diajarnya dan guru belum mempersiapkan materi yang akan diajarkan pada hari sebelumnya.

Pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan media dan metode pembelajaran yang kurang bervariasi, serta pengajaran yang bersifat *teacher oriented*. Peserta didik kurang diberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapatnya pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru kurang dievaluasi secara matang. Guru dituntut untuk membuat soal yang tepat karena guru membutuhkan data atau informasi yang tepat berkaitan dengan hasil belajar peserta didik dan tingkat penguasaan materi yang diajarkan oleh guru. Hal ini dapat digunakan oleh guru untuk mengetahui kesesuaian metode yang digunakan pada saat proses belajar mengajar. Evaluasi pembelajaran masih lebih banyak disorot pada hasil belajar peserta didik, sedangkan guru kurang merefleksikan diri cara mengajarnya di kelas.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dapat dilihat pada kondisi iklim sekolah dan kepuasan kerja di sekolah. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Terdapat unsur-unsur yang ada di dalam iklim sekolah, di antaranya adalah: (1) tanggung

jawab kerja: tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil di sekolah: keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru; dan (3) dukungan kerja: suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Masalah yang dihadapi oleh sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional. Oleh karena itu, iklim kerja di sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat di antara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda. Iklim sekolah yang kondusif dapat dengan mudah menciptakan suasana dan kondisi yang membuat guru berminat pada pembelajaran dan dengan senang hati akan mengembangkan diri agar tujuan pendidikan tercapai. Sebaliknya, iklim sekolah yang tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan

sulitnya tercapai tujuan pendidikan, sehingga menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah.

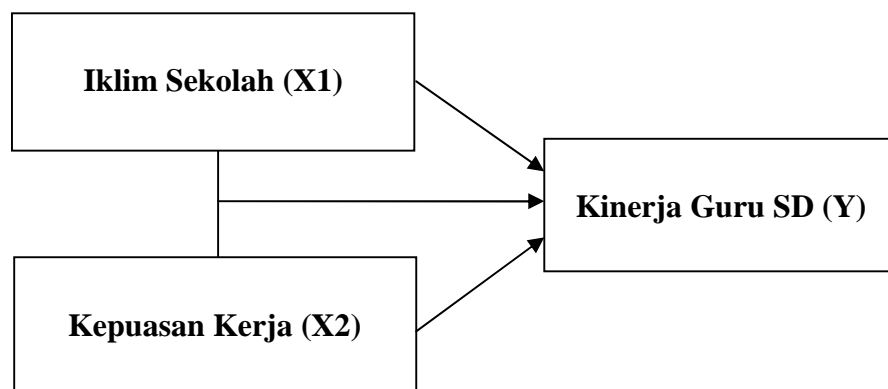
Tingkat kepuasan kerja seorang guru pun mempengaruhi kinerja guru. Beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja seseorang akan berdampak pada tingkat efektivitas organisasi, kehadiran di tempat kerja, dan juga berhubungan dengan loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan bagi seseorang dalam bekerja dapat diukur melalui: (1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, gaji, insentif, dan fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan kelengkapan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan.

Ketidakpuasan guru yang terjadi di beberapa sekolah di Kecamatan Muntilan ditunjukkan dengan sikap mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Pekerjaan guru sebagai pengajar kurang efektif dengan adanya tugas tambahan dari kepala sekolah yang merangkap sebagai tenaga tata usaha dikarenakan tidak adanya tenaga administrasi di beberapa sekolah di Kecamatan Muntilan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai manajer di lembaganya perlu memperhatikan aspek sikap-sikap personil sekolah, khususnya guru, agar tidak terjadi ketidakdisiplinan, tidak bertanggung jawab pada pekerjaan, kepuasan kerja rendah, kurang bersemangat,

dan merasa tidak didukung oleh kepala sekolah dan teman sesama guru dalam bekerja.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut, iklim sekolah dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SD. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi, hubungan antarpersonil yang baik, dan dukungan kerja yang tinggi pula sehingga menyebabkan kinerja guru meningkat. Iklim sekolah yang buruk mempengaruhi pula kinerja guru SD dan menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Kepuasan kerja guru muncul sebagai akibat senangnya dengan keadaan di sekitar tempat kerja guru yang mendukung, sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh pada kinerja guru dan menyebabkan kinerjanya menurun.

Berdasarkan pada kajian teori dan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Muntilan”

D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang menjadi jawaban sementara berdasarkan pada data yang belum sesuai dengan fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional. Menurut M. Subana dan Sudrajat (2005: 25-37), penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, pemahaman, atau mendeskripsikan banyak hal. Selanjutnya, penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan koefisien korelasi, menentukan signifikan atau tidak signifikan, serta menunjukkan arah positif atau negatif pada hubungan antarvariabel tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di 38 SD yang terdiri dari 30 SD Negeri dan 8 SD Swasta se-Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April-Juni 2013.

C. Variabel Penelitian

Variabel merupakan obyek yang dijadikan penelitian atau apa yang menjadi fokus penelitian; dalam hal ini terdiri dari *independent variable* (bebas) dan *dependent variable* (terikat). *Independent variable* (bebas) sebagai variabel yang mempengaruhi, dan *dependent variable* (terikat) sebagai variabel

yang dipengaruhi. Selanjutnya, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu: (1) *independent variable* (variabel bebas): iklim sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2); serta (2) *dependent variable* (variabel terikat): kinerja guru SD (Y).

D. Definisi Operasional

1. Kinerja Guru SD

Kinerja guru ialah tindakan yang menggambarkan hasil kerja seorang guru yang mengacu pada tujuan pendidikan, berhubungan dengan bidang mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik yang dimulai dari kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Adapun indikator kinerja guru yang diteliti sebagai berikut: (1) merencanakan pembelajaran: menguasai kurikulum serta pedoman pelaksanaannya, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus berdasarkan tujuan dan karakteristik peserta didik, serta menguasai materi yang akan diajarkan; (2) melaksanakan pembelajaran: menggunakan metode yang dikembangkan untuk merangsang semangat belajar peserta didik, pemilihan media pembelajaran yang tepat, memperhatikan aspirasi peserta didik, serta memberikan materi pembelajaran yang dihubungkan dengan kehidupan sehari-hari; dan (3) mengevaluasi pembelajaran: menilai pembelajaran untuk perbaikan, mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan adil dan cermat, mengoreksi ketepatan metode pembelajaran, serta memberikan bimbingan pada masalah pembelajaran peserta didik.

2. Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Adapun indikator iklim sekolah yang ada di dalam penelitian ini antara lain: (1) tanggung jawab kerja: tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil di sekolah: keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru; dan (3) dukungan kerja: suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

3. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru adalah suatu perilaku yang didasarkan senang-tidaknya guru melakukan pekerjaan, tugas, dan peran guru yang dijalannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru menjadi lebih produktif. Kepuasan bagi seseorang dalam bekerja dapat diukur melalui indikator: (1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, insentif, dan fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan

ketersediaan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan.

E. Populasi dan Responden Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subyek atau sasaran yang mempunyai karakteristik tertentu, diteliti lebih dalam, dan dianalisis oleh peneliti. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 38 SD se-Kecamatan Muntilan.

2. Responden Penelitian

Penelitian tentang pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD menggunakan penelitian populasi karena salah satu variabel penelitian adalah iklim sekolah, sehingga SD sebagai variabel institusi. Seluruh anggota populasi yang berjumlah 38 SD se-Kecamatan Muntilan diambil sebagai sasaran atau subyek penelitian. Selanjutnya, untuk mengambil data institusi tersebut digunakan responden guru karena penelitian ini berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru. Adapun penentuan jumlah responden digunakan cara-cara pengambilan sampel. Responden yang diambil sebanyak 228 guru SD dari 459 orang dengan menggunakan *proportional cluster random sampling* guna menemukan responden penelitian secara representatif.

Cluster sampling didasarkan bukan pada individu, melainkan pada kelompok yang berada pada suatu tempat dan mempunyai ciri-ciri yang sama. Kategori kelompok SD yang diteliti antara lain: (a) kelompok A: SD dengan setiap kelas satu rombongan belajar; (b) kelompok B: SD dengan guru bidang studi lebih dari 3; serta (c) kelompok C: SD dengan setiap kelas rombongan belajar paralel. Adapun perhitungan responden penelitian yang dipakai, yaitu: besarnya populasi guru di masing-masing sekolah dibagi dengan besarnya populasi total guru di SD masing-masing kelompok, kemudian dikalikan dengan jumlah responden yang diinginkan. Selanjutnya, guru dipilih dengan cara *simple random sampling* sebagai responden, di mana setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden penelitian.

Berikut ini pembagian kelompok beserta besarnya rombongan belajar masing-masing sekolah dan jumlah responden, meliputi:

Tabel 1. Besarnya Populasi dan Responden pada Kelompok A

| No | Nama Sekolah | Rombel | Populasi Guru | | Responden |
|---------------|---------------------------|--------|---------------|------------|-----------|
| | | | Guru Kelas | Guru Mapel | |
| 1 | SD N Gondosuli 2 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 2 | SD N Tamanagung 1 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 3 | SD N Tamanagung 2 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 4 | SD N Tamanagung 3 | 6 | 6 | 2 | 4 |
| 5 | SD N Keji 1 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 6 | SD N Menayu 1 | 6 | 6 | 2 | 4 |
| 7 | SD N Menayu 2 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 8 | SD N Adikarto 1 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 9 | SD N Sokorini 1 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 10 | SD N Sokorini 2 | 6 | 4 | 3 | 4 |
| 11 | SD N Pucungrejo 1 | 6 | 6 | 1 | 4 |
| 12 | SD N Congkrang 1 | 6 | 6 | 3 | 5 |
| 13 | SD ST. Yoseph | 6 | 6 | - | 4 |
| 14 | SD Mater Dei | 6 | 6 | 2 | 4 |
| 15 | SD Pangudi Luhur Muntilan | 6 | 6 | 2 | 4 |
| 16 | SD Bentara Wacana | 6 | 5 | 4 | 5 |
| Jumlah | | | 132 | | 71 |

Tabel 2. Besarnya Populasi dan Responden pada Kelompok B

| No | Nama Sekolah | Rombel | Populasi Guru | | Responden |
|---------------|--------------------|--------|---------------|------------|-----------|
| | | | Guru Kelas | Guru Mapel | |
| 1 | SD N Muntilan 3 | 6 | 6 | 5 | 6 |
| 2 | SD N Gondosuli 1 | 6 | 7 | 4 | 6 |
| 3 | SD N Sedayu 4 | 6 | 7 | 4 | 6 |
| 4 | SD N Gunungpring 3 | 6 | 7 | 3 | 5 |
| 5 | SD N Ngawen | 6 | 7 | 4 | 6 |
| 6 | SD N Sriwedari 1 | 6 | 6 | 4 | 5 |
| 7 | SD N Tanjung | 6 | 7 | 3 | 5 |
| 8 | SD N Adikarto 2 | 6 | 6 | 4 | 5 |
| 9 | SD N Congkrang 2 | 6 | 7 | 4 | 6 |
| Jumlah | | | 95 | | 50 |

Tabel 3. Besarnya Populasi dan Responden pada Kelompok C

| No | Nama Sekolah | Rombel | Populasi Guru | | Responden |
|---------------|--------------------------------|--------|---------------|------------|------------|
| | | | Guru Kelas | Guru Mapel | |
| 1 | SD N Muntilan | 14 | 18 | 6 | 12 |
| 2 | SD N Tamanagung 4 | 9 | 9 | 4 | 6 |
| 3 | SD N Sedayu 1 | 9 | 11 | 1 | 5 |
| 4 | SD N Sedayu 2 | 7 | 7 | 4 | 5 |
| 5 | SD N Gunungpring 1 | 9 | 11 | 3 | 7 |
| 6 | SD N Gunungpring 2 | 11 | 11 | 3 | 7 |
| 7 | SD N Gunungpring 4 | 8 | 7 | 3 | 5 |
| 8 | SD N Keji 2 | 12 | 14 | 3 | 8 |
| 9 | SD N Pucungrejo 2 | 7 | 8 | 4 | 5 |
| 10 | SD Muh. Tamanagung | 13 | 14 | 4 | 9 |
| 11 | SD Muh. 1 Muntilan | 7 | 7 | 4 | 6 |
| 12 | SD Muh. Gunungpring | 18 | 26 | 9 | 14 |
| 13 | SD Terpadu Ma'arif Gunungpring | 19 | 34 | 7 | 17 |
| Jumlah | | | 232 | | 107 |

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipilih adalah angket. Instrumen tersebut sering digunakan dalam bidang pendidikan dan lebih efektif untuk memperoleh informasi yang diinginkan. Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden dan hasilnya untuk memperoleh data mengenai iklim sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru SD. Angket yang dipakai berupa angket tertutup, dengan jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya membubuhkan tanda *checklist* (✓) sesuai dengan pilihan jawabannya.

G. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada kajian teori dan definisi operasional yang diajukan, maka dapat dikembangkan instrumen penelitian untuk setiap variabel dengan indikator penelitian dan nomor item pada angket sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-Kisi Variabel Penelitian

| No | Variabel | Indikator | No. Item |
|----|-----------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 1 | Kinerja Guru SD | a. Perencanaan Pembelajaran | 1, 37, 38, 39, 40, 41 |
| | | b. Pelaksanaan Pembelajaran | 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| | | c. Evaluasi Pembelajaran | 9, 10, 11, 12, 13, 14 |
| 2 | Iklim Sekolah | a. Tanggung jawab kerja | 15, 16, 17, 42, 43, 44, 45 |
| | | b. Hubungan antarpersonil sekolah | 18, 19, 20, 21, 22, 23 |
| | | c. Dukungan kerja | 24, 25, 26, 46, 47 |
| 3 | Kepuasan Kerja | a. Pengakuan | 27, 28, 48, 49, 50 |
| | | b. Penghargaan | 29, 30, 51, 52, 53, 54 |
| | | c. Kesempatan untuk berkembang | 31, 32, 33, 34, 35, 36 |

2. Pengukuran Instrumen Penelitian

Alat ukur untuk mengukur variabel pada instrumen penelitian menggunakan skala penilaian (*rating scale*) agar mempermudah dalam mengolah data dari hasil jawaban responden. Menurut Ary, Jacobs, dan Razavieh (2007: 274), *rating scale* digunakan untuk mengukur dan menggambarkan ciri tingkah

laku atau penampilan orang lain. Selanjutnya, data yang diperoleh ditetapkan dalam nilai angka. Jawaban setiap item instrumen dinyatakan dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun skor nilai untuk jawaban penelitian sebagai berikut:

- a. Jawaban untuk pernyataan positif:
 - 1) skor 4 untuk pilihan jawaban “selalu”;
 - 2) skor 3 untuk pilihan jawaban “sering”;
 - 3) skor 2 untuk pilihan jawaban “kadang-kadang”;
 - 4) skor 1 untuk pilihan jawaban “Tidak Pernah”.
- b. Jawaban untuk pernyataan negatif:
 - 1) skor 4 untuk pilihan jawaban “tidak pernah”;
 - 2) skor 3 untuk pilihan jawaban “kadang-kadang”;
 - 3) skor 2 untuk pilihan jawaban “sering”;
 - 4) skor 1 untuk pilihan jawaban “Selalu”.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah ketentuan di dalam penelitian yang hasilnya (data) harus sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Di dalam penelitian ini menggunakan validitas isi dan validitas butir (*item*). Menurut Ary, Jacobs, dan Razavieh (2007: 295-296), validitas isi menunjukkan sejauh mana instrumen mencerminkan isi yang dikehendaki, dengan membuat kerangka atau kisi-kisi yang merupakan wilayah dari isi yang sedang diukur. Setiap item pernyataan

sebagai hasil penjabaran indikator dari variabel iklim sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru SD perlu diuji dengan menggunakan analisis *item*. Menurut Sugiyono (2007: 353), untuk menguji validitas butir lebih lanjut perlu dikonsultasikan dengan ahli, kemudian diujicobakan dan dianalisis hasilnya. Dalam penelitian ini yang menjadi ahli instrumen adalah dosen pembimbing.

Kemudian, analisis *item* (butir) dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Pengukuran validitas butir menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson (Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2004: 338) sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan: r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dari skor total

Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka butir pertanyaan tersebut valid. Namun, jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tidak valid. Penelitian ini menggunakan angket yang berisi 54 pertanyaan dan diujikan kepada 30 responden. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan kevalidan dengan taraf kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%, sehingga hasil uji validitas

variabel bahwa item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* > r tabel (0,361) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* < r tabel (0,361) adalah tidak valid. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan dapat dilihat pada *Correlations* dan keterangan uji validitas terlampir.

Berdasarkan pada hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa terdapat tiga butir yang tidak valid, yaitu pada butir 3 (penggunaan bacaan tambahan), butir 14 (menilai metode pembelajaran), dan butir 21 (konflik perbedaan pendapat). Hal ini dikarenakan ketiga butir tersebut mempunyai r hitung < r tabel dan sudah terwakili oleh pernyataan pada butir 36 (menambah wawasan melalui buku bacaan dan internet), butir 10 (penilaian pada berbagai aspek), dan butir 24 (sekolah aman dari gangguan, termasuk konflik). Oleh karena itu, ketiga pernyataan itu digugurkan dari pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Nasution (2007: 77), reliabel apabila alat yang digunakan untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda akan menunjukkan hasil yang sama. Untuk menguji reliabilitas pada instrumen yang dipakai, maka peneliti akan menggunakan teknik *Alfa Cronbach*. Menurut Sugiyono (2007: 365), teknik ini dilakukan untuk jenis data interval. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel *Reliability Analysis-Scale (Alpha)*. Terdapat perhitungan secara, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

Keterangan: r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = mean kuadrat antara subyek
 $\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan
 s_i^2 = varians total

Berdasarkan pendapat Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki (2004: 352), indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika harga r yang dicapai paling tidak mencapai $\geq 0,60$. Selanjutnya, untuk mengetahui tinggi-rendahnya reliabilitas dari variabel menggunakan indeks reliabilitas pada koefisien korelasinya yang dikutip dari Suharsimi Arikunto (2002: 75), sebagai berikut:

- 1) antara 0,800-1,00 : sangat tinggi;
- 2) antara 0,600-0,800 : tinggi;
- 3) antara 0,400-0,600 : cukup;
- 4) antara 0,200-0,400 : rendah;
- 5) antara 0,00-0,200 : sangat rendah

Adapun hasil perhitungan reliabilitas dengan bantuan software SPSS versi 17.0. yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian

| No | Variabel | Item | <i>Cronbach's Alpha</i> | Item | <i>Cronbach's Alpha</i> | Ket |
|----|---------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|----------|
| 1 | Kinerja Guru SD (Y) | 19 | 0,838 | 17 | 0,855 | Reliabel |
| 2 | Iklim Sekolah (X1) | 18 | 0,828 | 17 | 0,841 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (X2) | - | - | 17 | 0,825 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel tersebut menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

H. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara melakukan penggambaran data yang telah dikumpulkan dan disajikan ke dalam tabel, grafik, atau diagram yang mana di dalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), *median* (nilai tengah), *modus* (nilai terbanyak), distribusi frekuensi, penyebaran data variasi kelompok melalui rentang data dan standar deviasi (penyimpangan skor nilai individu dari nilai *mean*). Menurut Sugiyono (2007: 36-37), cara menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menghitung:

- Jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges*: $K = 1 + 3,3 \log n$.
- Rentang data: data terbesar – data terkecil.
- Panjang kelas: rentag data dibagi dengan jumlah kelas.

Adapun kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel *Descriptive Statistics*. Djemari Mardapi (2008: 123) berpendapat bahwa untuk perhitungan mencari kecenderungan skor menggunakan batasan-batasan sebagai berikut:

- sangat rendah : $x < Mi - 1,5Sdi$;
- rendah : $Mi - 1,5Sdi \leq x < Mi$;

- c. tinggi : $M_i \leq x < M_i + 1,5Sdi$;
- d. sangat Tinggi : $M_i + 1,5Sdi \leq X$.

Langkah selanjutnya, menghitung skor minimal ideal (X_{min}) dan skor minimal ideal (X_{max}) sesuai jumlah butir dan penskoran. Jumlah butir pernyataan pada instrumen penelitian adalah n butir dan penskoran 1 sampai 4, sehingga $X_{min} = n \times 1$ dan $X_{max} = n \times 4$. Kemudian, menghitung rata-rata ideal (M_i) = $1/2 (X_{min} + X_{max})$ serta menghitung standar deviasi ideal (Sdi) = $1/6 \times (X_{min} - X_{max})$, dan $1,5Sdi = 1,5 \times Sdi$.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian analisis regresi sederhana dan ganda membutuhkan uji linearitas dan uji multikolinearitas. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dan data berasal dari 38 SD yang semuanya digunakan sebagai hasil data penelitian, sehingga tidak perlu menggunakan uji normalitas. Uji normalitas tidak diperlukan dalam penelitian ini karena berdasarkan pada pendapat Furqon (2004: 135) yang menyatakan bahwa: “populasi berbagai perilaku dan karakteristik alam dan sosial yang berskala interval dan rasio umumnya diasumsikan berdistribusi normal.” Berikut ini akan dijelaskan lebih lanjut mengenai uji uji linearitas dan uji multikolinearitas:

a. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara *independent variable* (X) dengan *dependent variable* (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan

perubahan variabel Y. Uji ini dilakukan dengan menghitung nilai F. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan dapat dilihat pada *Interactive Graph*. Menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki (2004: 286), jika nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5%, maka dinyatakan garis regresi data tersebut linier. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka dinyatakan garis regresi data tersebut tidak linier.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinearitas atau antar variabel tidak saling terkait (harus independen). Untuk mengetahui multikolinearitas dalam penelitian ini diuji menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan dapat dilihat pada perhitungan *Regression*, dalam tabel *Coefficients* pada kolom *Collinearity Statistics*. Berdasarkan pendapat Danang Sunyoto (2007: 89-90), uji multikolinearitas menggunakan besaran *tolerance* (α) dan *variance inflation factor* (*VIF*). *Tolerance* merupakan besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, sedangkan *VIF* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat (standar deviasi). Jika angka pada *tolerance* menunjukkan $> 0,1$ dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan $< 0,1$ dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana guna menguji kebenaran hipotesis 1 dan 2, yaitu pengaruh iklim sekolah dengan kinerja guru SD serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD. Analisis regresi digunakan oleh peneliti apabila bermaksud memprediksi seberapa besar nilai variabel *dependent* dihadapkan pada dua variabel *independent* dapat dimanipulasi (diubah-ubah). Uji t dan uji f tidak diperlukan dalam penelitian ini dikarenakan tidak menguji signifikansi dari sampel yang diberlakukan untuk populasi. Adapun langkah-langkah kegiatan analisis sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi sederhana. Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2011: 187-188), untuk membuat persamaan garis pada regresi sederhana ini menggunakan rumus persamaan:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Keterangan: \hat{Y} = Variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

X = Variabel independen (bebas)

α = konstanta (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

β = Ukuran kecondongan garis regresi (koefisien regresi)

Oleh karena itu, peneliti menggunakan *software* SPSS versi 17.0 guna mempermudah perhitungan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *B Unstandardized Coefficients*.

- 2) Mencari koefisien determinasi antara kriterium (Y) dengan prediktor (X1 dan X2).

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X). Koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary (R Square)*. Untuk mencari koefisien tersebut, secara manual dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson yang dikuadratkan (R^2). Adapun rumus Pearson tersebut sebagai berikut (Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki, 2004: 338):

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan: r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dari skor total

b. Uji Regresi Ganda

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan regresi ganda untuk mengetahui kebenaran hipotesis 3, yaitu: pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD. Menurut Sugiyono (2007: 260-262), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila bermaksud meramalkan bagaimana

keadaan (naik-turunnya) variabel *dependent* dihadapkan pada dua variabel *independent*. Langkah untuk menganalisis regresi ganda antara lain:

- 1) Membuat persamaan garis regresi ganda.

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2011: 187-198-199) untuk membuat persamaan garis pada regresi menggunakan rumus persamaan:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan: \hat{Y} = Variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

X_1 dan X_2 = Variabel independen (bebas)

α = Konstanta (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

β = Ukuran kecondongan garis regresi (koefisien regresi)

Oleh karena itu, peneliti menggunakan *software* SPSS versi 17.0 guna mempermudah perhitungan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *B Unstandardized Coefficients*.

- 2) Mencari koefisien determinasi antara X_1 dan X_2 dengan Y.

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X_1 dan X_2). Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan *software* SPSS versi 17.0. hasilnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada kolom *R Square*. Koefisien korelasi ganda (R) bukan merupakan jumlah dari korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y, melainkan hubungan X_1 , X_2 , dan Y secara bersama-sama. Adapun rumus manual mencari koefisien korelasi ganda (R) menurut Sugiyono (2007: 233), yaitu:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan : $R_{yx_1x_2}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X1 dan X2 terhadap Y

r_{yx_1} = koefisien korelasi ganda antara variabel X1 terhadap Y

r_{yx_2} = koefisien korelasi ganda antara variabel X2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X2 terhadap Y

3) Mengetahui sumbangan setiap prediktor terhadap kriterium:

a) Sumbangan Relatif (SR%):

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap terikat untuk keperluan prediksi. Adapun formula untuk menghitung secara manual menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki (2004: 319) yaitu:

$$SR\% X = \frac{b \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan : SR% X = sumbangan relatif

b = koefisien regresi linear berganda

$\sum xy$ = Jumlah produk x dan y

JK_{reg} = jumlah kuadrat pada regresi

b) Sumbangan Efektif (SE%):

Sumbangan efektif mempertimbangkan efektivitas garis regresi untuk keseluruhan prediksi. Menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki (2004: 321-322), koefisien determinasi pada korelasi ganda dapat digunakan sebagai perhitungan dalam sumbangan efektif. Rumus yang digunakan adalah:

$$SE\% X = SR\%X \times R^2 \times 100\%$$

Keterangan : SE% X = sumbangan efektif

SR% X = sumbangan relatif

R^2 = koefisien determinasi korelasi ganda

c. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Menurut Furqon (2004: 227), apabila $\beta = 0$, maka H_0 dapat diterima. Jika $\beta > 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai positif. Apabila $\beta < 0$, maka H_a diterima dengan nilai negatif. Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

a) H_0 : iklim sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD

H_a : iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD

b) H_0 : kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD

H_a : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD

c) H_0 : iklim sekolah dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD

H_a : iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antar variabel menggunakan koefisien korelasi, menentukan signifikan, serta menunjukkan arah korelasi pada hubungan antar variabel tersebut. Di dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu: (1) variabel bebas: iklim sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2); serta (2) variabel terikat: kinerja guru SD (Y). Selanjutnya, penelitian dilakukan di 38 SD yang terdiri dari 30 SD Negeri dan 8 SD Swasta se-Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah. SD tersebut dibagi ke dalam tiga kelompok yang didasarkan pada kelompok yang berada pada suatu tempat dan mempunyai ciri-ciri yang sama. Berikut ini kategori kelompok SD yang akan diteliti antara lain: (a) kelompok A: SD dengan setiap kelas satu rombongan belajar; (b) kelompok B: SD dengan guru bidang studi lebih dari tiga; serta (c) kelompok C: SD dengan setiap kelas rombongan belajar paralel.

Berdasarkan pada data di UPT Kecamatan Muntilan tahun 2012, terdapat 16 SD yang termasuk ke dalam kelompok A, di mana terdapat 2 SD yang kekurangan guru kelas (SD N Sokorini 2 dan SD Bentara Wacana) serta 1 SD yang tidak terdapat guru mata pelajaran (SD ST. Yoseph). Sebanyak 9 SD berada di kelompok B yang mempunyai guru mata pelajaran lebih dari tiga dan 9 guru.

Kemudian, kelompok C sebanyak 13 SD yang mempunyai ciri-ciri guru kelas lebih dari 6 dan kelas paralel.

Berikut ini disajikan tabel yang menggambarkan kinerja guru SD, iklim sekolah, dan kepuasan kerja untuk setiap kelompok:

Tabel 6. Kelompok SD di Kecamatan Muntilan

| Nama Kelompok | Kinerja Guru | | Iklim Sekolah | | Kepuasan Kerja | |
|---------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | Tinggi | Sangat Tinggi | Baik | Sangat Baik | Tinggi | Sangat Tinggi |
| A | 5 (13,2%) | 11 (28,9%) | 1 (2,6%) | 15 (39,5%) | 15 (39,5%) | 1 (2,6%) |
| B | 3 (7,9%) | 5 (13,2%) | 1 (2,6%) | 7 (18,4%) | 7 (18,4%) | 1 (2,6%) |
| C | 1 (2,6%) | 13 (34,2%) | 3 (7,9%) | 11 (28,9%) | 14 (36,8%) | 0 (0%) |
| Jumlah | 9 (23,7%) | 29 (76,3%) | 5 (13,2%) | 33 (86,8%) | 36 (94,7%) | 2 (5,3%) |
| Total | 38 (100%) | | 38 (100%) | | 38 (100%) | |

Berdasarkan pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa:

- Tidak ada SD yang masuk ke dalam kategori sangat rendah (17,00-29,74) dan rendah (29,75-42,49) serta sangat kurang dan kurang karena kecenderungan jumlah skor yang muncul untuk kelompok SD di antara 42,50 – 55,24 dan 55,25-68,00.
- Kinerja guru tinggi sebesar 13,2% pada kelompok A sebanyak 5 SD dan 34,2% sangat tinggi pada kelompok C sebanyak 13 SD.
- Kelompok C sebesar 7,9% berkategori baik dan kelompok A sangat baik sebesar 39,5% untuk variabel iklim sekolah.
- Kepuasan kerja tinggi diperoleh pada kelompok A sebesar 39,5%, sedangkan untuk kategori sangat tinggi kelompok A dan B masing-masing sebesar 2,6%.

2. Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara melakukan penggambaran data yang telah dikumpulkan dan disajikan ke dalam tabel, grafik, atau diagram yang mana di dalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), median (nilai tengah), modus (nilai yang cenderung muncul), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi (penyimpangan skor nilai individu dari nilai *mean*). Selanjutnya, sebanyak 38 SD sebagai unit analisis dihitung ke dalam statistik deskriptif. Kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Adapun hasil perhitungan data melalui statistik deskriptif sebagai berikut:

1) Statistik Deskriptif untuk Kinerja Guru SD di SD Kecamatan Muntilan

Butir soal mengenai kinerja guru SD yang diberikan kepada responden penelitian sebanyak 17 pernyataan. Skor ditentukan dengan angka dari nilai 1 sampai dengan 4. Oleh karena itu, skor ideal tertinggi 68 dan skor terendah ideal 17. Perhitungan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Berdasarkan pada perhitungan, data kinerja guru yang terkumpul menunjukkan bahwa skor minimal 48,2 dan maksimal 60,4. Standar deviasi sebesar 2,320, *mean* (nilai rata-rata) 56,78, median (nilai tengah) 56,95, dan modus (kecenderungan muncul) 55.

Prosedur kategorisasi kinerja guru ada empat langkah. Pertama, menghitung skor minimal ideal (Y_{min}) dan skor maksimal ideal (Y_{max}) sesuai jumlah butir dan peskoran. Jumlah butir pernyataan pada instrumen kinerja guru adalah 17 butir dan penskoran 1-4, sehingga $Y_{min} = 17 \times 1 = 17$ dan $Y_{max} = 17 \times$

4 = 68. Kedua, menghitung rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}). Rata-rata ideal (M_i) = $1/2(17+68)= 42,5$ dan simpangan baku idealnya adalah $1/6(68-17) = 8,5$, serta $1.5S_{di} = 1,5 \times 8,5 = 12,75$. Berdasarkan pada perhitungan, kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan berada pada kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi (lihat tabel 7). Oleh karena itu, dengan melihat pada kecenderungan munculnya dan *mean* 56,78, maka nilai kinerja guru SD sangat tinggi.

Tabel 7. Kategorisasi Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| No | Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Rendah | 17,00 – 29,74 | 0 | 0,0 |
| 2 | Rendah | 29,75 – 42,49 | 0 | 0,0 |
| 3 | Tinggi | 42,50 – 55,24 | 9 | 23,7 |
| 4 | Sangat Tinggi | 55,25 – 68,00 | 29 | 76,3 |
| Jumlah | | | 38 | 100 |

Kemudian, indikator di dalam kinerja guru yang diteliti dianalisis dan keterangan lebih lanjut lihat pada lampiran. Hasil kategori pada indikator kinerja guru menunjukkan bahwa: (a) perencanaan pembelajaran termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 19; (b) pelaksanaan pembelajaran berkategori sangat tinggi dengan jumlah skor 21; dan (c) evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah skor 16.

2) Statistik Deskriptif untuk Iklim Sekolah di SD Kecamatan Muntilan

Butir soal mengenai iklim sekolah yang diberikan kepada responden penelitian sebanyak 17 pernyataan. Skor diukur dengan nilai angka dari 1 sampai

dengan 4. Skor ideal tertinggi 68 dan skor terendah ideal 17. Perhitungan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Berdasarkan pada perhitungan, data iklim sekolah yang terkumpul menunjukkan bahwa skor minimal 54,0 dan maksimal 60,0. Standar deviasi sebesar 1,649, *mean* (nilai rata-rata) 57,27, median (nilai tengah) 57,75, dan modus (kecenderungan muncul) 56. Iklim sekolah SD di Kecamatan Muntilan berada pada kategori baik sampai dengan sangat baik (lihat tabel 8). Oleh karena itu, dengan melihat pada kecenderungan munculnya dan *mean* 57,27, nilai iklim sekolah SD di Kecamatan Muntilan sangat baik.

Tabel 8. Kategorisasi Iklim Sekolah di SD Kecamatan Muntilan

| No. | Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Kurang | 17,00 – 29,74 | 0 | 0,0 |
| 2 | Kurang | 29,75 – 42,49 | 0 | 0,0 |
| 3 | Baik | 42,50 – 55,24 | 5 | 13,2 |
| 4 | Sangat Baik | 55,25 – 68,00 | 33 | 86,8 |
| Jumlah | | | 38 | 100 |

Kemudian, indikator di dalam iklim sekolah yang diteliti dianalisis dan keterangan lebih lanjut lihat pada lampiran. Hasil kategori pada indikator iklim sekolah menunjukkan bahwa: (a) tanggung jawab kerja termasuk kategori baik dengan jumlah skor 19; (b) pelaksanaan pembelajaran berkategori sangat baik dengan jumlah skor 21; dan (c) evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor 16.

3) Statistik Deskriptif untuk Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

Butir soal mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada responden penelitian sebanyak 17 pernyataan. Skor ditentukan dengan nilai angka dari 1 sampai dengan 4. Adapun skor ideal tertinggi 68 dan skor terendah ideal 17. Perhitungan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Berdasarkan pada perhitungan, data kepuasan kerja yang terkumpul menunjukkan bahwa skor minimal 48,0 dan maksimal 55,0. Standar deviasi sebesar 1,686, *mean* (nilai rata-rata) 52,83, median (nilai tengah) 53,05 dan modus (kecenderungan muncul) 51. Kepuasan kerja SD di Kecamatan Muntilan berada pada kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi (lihat tabel 9). Oleh karena itu, dengan melihat pada kecenderungan munculnya dan *mean* 52,83, nilai kepuasan kerja guru SD dalam kategori tinggi.

Tabel 9. Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| No | Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Rendah | 17,00 – 29,74 | 0 | 0,0 |
| 2 | Rendah | 29,75 – 42,49 | 0 | 0,0 |
| 3 | Tinggi | 42,50 – 55,24 | 36 | 94,7 |
| 4 | Sangat Tinggi | 55,25 – 68,00 | 2 | 5,3 |
| Jumlah | | | 38 | 100 |

Kemudian, indikator di dalam kepuasan kerja yang diteliti dianalisis dan keterangan lebih lanjut lihat pada lampiran. Hasil kategori pada indikator kepuasan kerja menunjukkan bahwa: (a) pengakuan termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 15; (b) pelaksanaan pembelajaran berkategori tinggi dengan

jumlah skor 19; dan (c) evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah skor 18.

b. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara *independent variable* (X) dengan *dependent variable* (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Uji ini dilakukan dengan menghitung nilai F. Jika nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikan 5% maka dinyatakan garis regresi data tersebut linier. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel maka dinyatakan garis regresi data tersebut tidak linier. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software* SPSS versi 17.0.

Tabel 10. Hasil Pengujian Linearitas

| Hubungan Variabel | <i>df</i> | <i>F</i> <i>hitung</i> | <i>F</i> tabel (5%) | <i>p</i> | Keterangan |
|---|------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------|-------------------|
| Iklm Sekolah (X1) dan Kinerja Guru SD (Y) | 24;12 | 2,073 | 2,51 | 0,095 | Linear |
| Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Guru SD (Y) | 23;13 | 1,351 | 2,43 | 0,291 | Linear |

Hasil perhitungan berdasarkan tabel tersebut adalah F hitung (2,073) $< F$ tabel (2,51) sehingga hubungan antara iklim sekolah dan kinerja guru SD linear. Hubungan linear tampak pula pada kepuasan kerja dan kinerja guru SD dengan F hitung (1,351) $< F$ tabel (2,43). Kedua hubungan tersebut termasuk signifikan karena nilai $p > p$ (0,05).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinearitas atau antar variabel tidak saling terkait (harus independen). Uji multikolinearitas bisa menggunakan besaran *tolerance* (α) dan *variance inflation factor* (*VIF*). Jika angka pada *Tolerance* menunjukkan $> 0,1$ dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan $< 0,1$ dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui multikolinearitas dalam penelitian ini diuji menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Hasil perhitungannya tampak pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Hubungan Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|------------------------------------|
| Iklim Sekolah (X1) | 0,827 | 1,209 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,827 | 1,209 | |

Tabel tersebut menggambarkan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,827 > 0,1$ dan *VIF* $1,209 < 10$ sehingga dalam memenuhi persyaratan analisis regresi ganda antar variabel tidak saling terkait atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana guna menguji kebenaran hipotesis 1 dan 2. Untuk menguji hipotesis 3, peneliti menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi digunakan oleh peneliti apabila bermaksud

memprediksi seberapa besar nilai variabel *dependent* dihadapkan pada variabel *independent* dapat dimanipulasi (diubah-ubah).

1) Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

Kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan melalui SPSS tersebut tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Regresi Sederhana untuk Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| Sumber Kontanta | Coefficients ($\alpha = 15,377$) | R | R^2 | Keterangan |
|-----------------|---------------------------------------|-------|-------|----------------------------|
| Iklim Sekolah | $\beta = 0,723$ | 0,514 | 0,264 | Ho ditolak dan Ha diterima |

Adapun langkah-langkah untuk menguji hipotesis tersebut, antara lain:

a) Membuat persamaan garis regresi sederhana dan menguji hipotesis 1.

Berdasarkan pada tabel 12 tersebut, dapat diketahui bahwa persamaan garis regresi sederhana sebagai berikut: besarnya konstanta (α) = 15,377 dan nilai koefisien regresi sebesar $\beta = 0,723$, sehingga $\hat{Y} = \alpha + \beta X = 15,377 + 0,723X$. Kemudian, hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Ho dapat diterima apabila $\beta = 0$ dan Ho ditolak apabila $\beta > 0$. Hasil perhitungan dari SPSS menampakkan bahwa $\beta (0,723) > 0$, maka Ha diterima dan Ho ditolak sehingga iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD.

Nilai konstanta sebesar (α) = 15,377 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ($X = 0$) terhadap Y, maka nilai $\hat{Y} =$

15,377. Titik potong garis regresi sederhana berada di sebelah atas dari titik 0, tepatnya di titik 15,377. Adapun nilai koefisien untuk iklim sekolah bernilai positif sebesar 0,723 yang berarti jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,723.

b) Mencari koefisien determinasi antara kriterium (Y) dan prediktor (X).

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X), serta mengetahui besarnya penyimpangan dari variabel Y. Di dalam tabel 12 telah tampak $R^2 = 0,264$ yang berarti bahwa iklim sekolah di masing-masing SD yang bersangkutan berkontribusi 26,4% terhadap kinerja guru SD, dan sebanyak 73,6% ditentukan oleh faktor lainnya.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

Kegiatan analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan melalui SPSS tersebut tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Hasil Regresi Sederhana untuk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| Sumber Kontanta | <i>Coefficients</i> ($\alpha = 15,003$) | <i>R</i> | R^2 | Keterangan |
|-----------------|--|----------|-------|----------------------------|
| Kepuasan Kerja | $\beta = 0,791$ | 0,575 | 0,330 | Ho ditolak dan Ha diterima |

Adapun langkah-langkah untuk menguji hipotesis tersebut, antara lain:

a) Membuat persamaan garis regresi sederhana dan menguji hipotesis 2.

Berdasarkan pada tabel 16 tersebut, dapat diketahui bahwa persamaan garis regresi sederhana sebagai berikut: besarnya konstanta (α) = 15,003 dan nilai koefisien regresi sebesar $\beta = 0,791$, sehingga $\hat{Y} = \alpha + \beta X = 15,003 + 0,791X$. Selanjutnya, hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. H_0 dapat diterima apabila $\beta = 0$ dan H_0 ditolak apabila $\beta > 0$. Hasil perhitungan menampakkan bahwa $\beta (0,791) > 0$, maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD.

Nilai konstanta sebesar (α) = 15,003 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ($X = 0$) terhadap Y, maka nilai $\hat{Y} = 15,003$. Titik potong garis regresi sederhana berada di sebelah atas dari titik 0, tepatnya di titik 15,003. Adapun nilai koefisien (β) untuk kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,791 yang berarti jika nilai kepuasan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,791.

b) Mencari koefisien determinasi antara prediktor (X) dan kriterium (Y).

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X), serta mengetahui besarnya penyimpangan dari variabel Y. Di dalam tabel 16 telah tampak $R^2 = 0,330$ yang berarti bahwa kepuasan kerja guru di masing-masing SD yang bersangkutan berkontribusi 33% terhadap kinerja guru SD, dan sebanyak 67% ditentukan oleh faktor lainnya.

3) Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan regresi ganda untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang ketiga. Adapun kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0. Hasil perhitungannya ada dalam tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Hasil Regresi Ganda untuk Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| Sumber Konstanta | Coefficients ($\alpha = -1,716$) | R | R ² | Keterangan |
|------------------|---------------------------------------|-------|----------------|----------------------------|
| Iklim Sekolah | $\beta_1 = 0,467$ | 0,649 | 0,422 | Ho ditolak dan Ha diterima |
| Kepuasan Kerja | $\beta_2 = 0,601$ | | | |

Langkah-langkah untuk menganalisis regresi ganda antara lain:

a) Membuat persamaan garis regresi ganda.

Berdasarkan pada tabel 14 tersebut, dapat diketahui bahwa persamaan garis regresi ganda sebagai berikut: besarnya konstanta (α) = -1,716 serta nilai koefisien regresi sebesar $\beta_1 = 0,467$ dan $\beta_2 = 0,601$, sehingga $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 = -1,716 + 0,467X_1 + 0,601X_2$. Selanjutnya, hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Ho dapat diterima apabila $\beta_1 = 0$ dan $\beta_2 = 0$, sedangkan Ho ditolak apabila $\beta_1 > 0$ dan $\beta_2 > 0$. Hasil perhitungan menampakkan bahwa $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$, maka Ha diterima dan Ho ditolak sehingga iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD.

Nilai konstanta sebesar (α) = -1,716 dan bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ($X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$) terhadap

Y, maka nilai $\hat{Y} = -1,716$. Titik potong garis regresi sederhana untuk $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$ berada di sebelah bawah dari titik 0, tepatnya berada pada titik -1,716. Adapun nilai koefisien (β) untuk iklim sekolah dan kepuasan kerja bernilai positif yang berarti jika kinerja guru SD akan meningkat apabila iklim sekolah dan kepuasan kerja ditingkatkan. Jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,467 dengan syarat nilai kepuasan kerja tetap. Kemudian, apabila nilai kepuasan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,601 dengan syarat nilai iklim sekolah tetap.

b) Mencari koefisien determinasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y.

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X_1 dan X_2). Di dalam tabel 14 telah tampak $R^2 = 0,422$ yang berarti bahwa iklim sekolah di masing-masing SD yang bersangkutan berkontribusi 42,2% terhadap kinerja guru SD, dan sebanyak 57,8% ditentukan oleh faktor lainnya.

c) Mengetahui sumbangan setiap prediktor terhadap kriterium:

Berdasarkan pada perhitungan di SPSS versi 17.0, diketahui $\sum x_1y = 72,756$, $\sum x_2y = 83,184$, $\beta_1 = 0,467$, $\beta_2 = 0,601$, $\beta_1 \sum x_1y = 33,977$, $\beta_2 \sum x_2y = 49,993$, $JK_{reg} = 83,959$, dan $R^2 = 0,422$. Oleh karena itu, hasil perhitungan $SR\%X$ dan $SE\%X$ per variabel sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

| Variabel | R^2 | JKreg | Sumbangan Relatif | Sumbangan Efektif |
|---------------------|-------|--------|-------------------|-------------------|
| Iklm Sekolah (X1) | 0,422 | 83,959 | 40,46 % | 17,07% |
| Kepuasan Kerja (X2) | | | 59,54% | 25,13% |
| Total | | | 100% | 42,22% |

1)) Sumbangan Relatif (SR%):

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap kriterium untuk keperluan prediksi. Adapun formula untuk menghitung secara manual, yaitu:

$$SR\% X = \frac{b\sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Di dalam tabel 15 telah tampak besarnya sumbangan relatif setiap prediktor (X1 dan X2). Untuk variabel iklim sekolah, sumbangan yang diberikan terhadap kinerja guru SD secara relatif sebesar 40,46 % untuk keperluan prediksi. Sedangkan 59,54% kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru SD secara relatif. Berdasarkan pada hasil tersebut, variabel kepuasan kerja mempunyai sumbangan relatif lebih besar terhadap kinerja guru SD daripada iklim sekolah.

2)) Sumbangan Efektif (SE%):

Sumbangan efektif mempertimbangkan efektivitas garis regresi untuk keseluruhan prediksi. Koefisien determinasi pada korelasi ganda dapat digunakan

sebagai perhitungan dalam sumbangan efektif. Apabila $SE\%X$ semakin besar, maka efektivitas garis regresi sehingga akan semakin besar pula sembangannya untuk keperluan prediksi. Rumus yang digunakan adalah:

$$SE\% X = SR\%X \times R^2 \times 100\%$$

Berdasarkan pada tabel 15, harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422. Iklim sekolah memberikan sumbangan secara efektif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan sebesar 17,07%. Kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 25,13% secara efektif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan. Apabila secara bersama-sama, maka iklim sekolah dan kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi secara efektif sebesar 42,22% terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan, serta 57,78% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

Berdasarkan pada hasil pengujian pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan, yang mana $\beta (0,723) > 0$ sehingga H_a diterima yang berarti iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD. Nilai koefisien persamaan regresi sederhana untuk kedua variabel tersebut bernilai positif sebesar 0,723 yang berarti jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,723. Iklim sekolah mempunyai pengaruh sebesar 26,4% terhadap kinerja guru SD, sedangkan 73,6%

ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Townsend (Mada Sutapa, 2002: 174) bahwa iklim sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, sesuai pula dengan hasil penelitian dari Suci Rahayu (2007: 1) yaitu terdapat iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA.

Iklim sekolah menggambarkan tanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Keharmonisan hubungan dan solidaritas akan tampak lebih baik apabila di sekolah terdapat dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat. Kinerja guru menjadi tinggi dengan adanya partisipasi guru yang aktif dalam suatu kegiatan kepanitiaan dan pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah-masalah di sekolah. Kesiapan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik dapat berlangsung selama iklim sekolah mendukung kelancaran pembelajaran.

Iklim sekolah yang kurang baik akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, sehingga visi misi sekolah tidak terjalani dengan lancar dan proses pembelajaran kurang atau tidak tercapai dengan maksimal dan mengakibatkan prestasi peserta didik pun cenderung turun. Hubungan antarguru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

Kepuasan kerja guru SD berpengaruh pada kinerjanya di sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian di SD Kecamatan Muntilan dengan β (0,791) > 0. nilai koefisien untuk kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,791 yang berarti jika nilai kepuasan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,791. Oleh karena itu, kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SD dan mempunyai kontribusi sebesar 33% terhadap kinerja guru SD, sedangkan 67% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Luthans (Djumadi, 2006: 414) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suci Rahayu (2007: 1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dari penelitian ini dilihat dari penghargaan pada pekerjaan, pengakuan di dalam organisasi sekolah, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Penghargaan pada pekerjaan di setiap sekolah berupa: insentif yang rutin diberikan, serta adanya fasilitas yang cukup nyaman dan tersedia untuk mendukung dalam bekerja di sekolah. Pengakuan kepada guru di sekolah oleh kepala sekolah dan rekan lainnya terlihat dari keikutsertaan guru dalam kegiatan sekolah yang tinggi, perlakuan secara adil berdasarkan kinerja guru, dan pemberian kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Adapun kesempatan untuk berkembang

tampak pada peningkatan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan, menambah wawasan melalui internet atau membuat karya ilmiah guna pengembangan keilmuan. Berdasarkan pada hal tersebut, dengan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. Hal ini dikarenakan keinginan yang diharapkan oleh guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru dihargai, fasilitas yang diinginkan terpenuhi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat sekolahnya menjadi berkembang. Jadi, kepuasan kerja yang rendah menyebabkan timbulnya sikap mengeluh dan bosan, sering tidak hadir di tempat kerja, tidak patuh, atau mengelakkan kewajibannya sebagai pengajar di sekolah.

3. Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi ganda antara iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan, $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$, maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD. Nilai koefisien untuk iklim sekolah dan kepuasan kerja bernilai positif yang berarti jika kinerja guru SD akan meningkat apabila iklim sekolah dan kepuasan kerja ditingkatkan. Jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,467 dengan syarat nilai kepuasan kerja tetap.

Kemudian, apabila nilai kepuasan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,601 dengan syarat nilai iklim sekolah tetap. Adapun pengaruhnya sebesar 42,2% terhadap kinerja guru SD, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SD. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi, hubungan antarpersonil yang baik, dan dukungan kerja yang tinggi pula sehingga menyebabkan kinerja guru meningkat. Iklim sekolah yang buruk mempengaruhi pula kinerja guru SD dan menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Kepuasan kerja guru muncul sebagai akibat senangnya dengan keadaan di sekitar tempat kerja guru yang mendukung, sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan menyebabkan kinerjanya menurun. Oleh karena itu, personil di sekolah perlu memperhatikan iklim sekolah dan tingkat kepuasan kerjanya di sekolah agar kinerja menjadi tinggi dan tujuan sekolah terlaksana dengan maksimal.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel iklim sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru SD saja, tidak dilakukan secara mendalam dengan melihat pada perbedaan guru kelas dan guru mata pelajaran, jenis kelamin, negeri dan swasta, pria dan wanita, ataupun faktor pangkat dan golongan yang mungkin bisa berbeda dan mempengaruhi kinerja guru SD.

2. Analisis deskriptif untuk hasil penelitian ini berdasarkan pada rata-rata skor dan jumlah skor, sehingga pengkategorian dilakukan dengan sederhana pada setiap kelompok SD dan variabel penelitian.
3. Terdapat kemungkinan bahwa responden tergesa-gesa dalam menjawab angket penelitian dikarenakan adanya kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah (pengajaran, rapat, lomba PORSENI, Hari Kartini, Ujian Nasional, pendataan *online* nilai raport, dan lain-lain) sehingga responden dalam menjawab angket kurang teliti.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD, dengan $\beta (0,723) > 0$ dan sumbangan sebesar 26,4%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD dengan dibuktikan $\beta (0,791) > 0$ dan kontribusi sebesar 33%.
3. Iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD, yang mana $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$. Sumbangan yang diberikan terhadap kinerja guru SD sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini merupakan bukti ilmiah bahwa terdapat pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD. Selanjutnya, guru perlu memperhatikan iklim dan tingkat kepuasan kerjanya di sekolah agar kinerja menjadi sangat tinggi dan tujuan pendidikan terlaksana dengan maksimal.

C. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi tersebut antara lain:

1. Guru seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, mengembangkan suasana belajar yang aktif dan kreatif, mengevaluasi pembelajaran pada berbagai aspek secara cermat dan adil, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik agar kinerja menjadi sangat tinggi.
2. Guru perlu mempertahankan jalinan yang harmonis di antara personil sekolah dan saling mendukung satu sama lain agar iklim sekolah menjadi sangat tinggi.
3. Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre Hardjana. (2006). *Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. Jurnal Ilmu Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 1-36.
- Ary, Donald., Jacobs, Luchy Cheser., dan Razavieh, Asghar. (2007). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Penerjemah: Arief Furchan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Canfield, Jack. et al. (2010). *Chicken Soup for The Romantic Soul*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Carudin. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Diakses dari <http://jurnal.up.edu/file23-Carudin-EDIT.pdf> pada tanggal 24 November 2012, Jam 14:35.
- Danang Sunyoto. (2007). *Analisis regresi dan Korelasi Bivariat: Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djumadi. (2006). Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Volume 4, Nomor 3). Hlm. 411-420.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Furqon. (2004). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding & Managing The Human Side of Work*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc.
- Gorton, Richard A. dan Alston, Judy A. (2009). *School Leadership and Adminitration: Important Concepts, Case Studies, & Simulations*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hartati Sukirman, dkk. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

- Hasanudin Aco. (2012). *Anggota DPR Desak Pemerintah Tingkatkan Kualitas Pendidik*. Diakses dari <http://id.berita.yahoo.com/anggota-dpr-desak-pemerintah-tingkatkan-kualitas-pendidik-130210433.html> pada tanggal 18 Juni 2012, Jam 09:53 WIB.
- Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Adminitration: Teory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ibrahim Bafadal. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Komunitas ESC Creation. (2011). *Kumpulan Kata Mutiara Bung Karno*. Diakses Dari <http://indonesiaku.esc-creation.com/2009/02/28/kata-mutiara-bung-karno/> pada tanggal 2 Juni, Jam 12:08 WIB.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Penerjemah: Erly Suandy. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Loukas, Alexandra. (2007). *What Is School Climate? Leadership Compass* (Number 1 Volume 5). Hlm. 1-3.
- M. Subana dan Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Mada Sutapa. (2002). *Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Martinis Yamin. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Idrus. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* (Vol.3 No. 1). Hlm. 94-106.
- Mutiara Sibarani Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurkolis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.*

- Riggle, Robert J. (2007). *The Impact of Organizational Climate Variables of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation, and Ethical Climate on Salesperson Psychological and Behavioral Work Outcomes*. Graduate School Theses and Dissertations. Diakses dari <http://scholarcommons.us.edu/etd/2339> pada tanggal 3 November 2012, Jam 13:20 WIB.
- Rina Farikhah. (2012). Kurikulum Baru, Kultur Lama. *Kedaulatan Rakyat* (12 November 2012). Hlm. 4.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- S. Nasution. (2007). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Salamah. (2004). Efektivitas Guru Sekolah Dasar di Kota Yogyakarta. *Jurnal Dinamika Pendidikan* (Volume 2 Nomor 2). Hlm. 79-155.
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Alih Bahasa: Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
- Singgih Santoso. (2005). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistika dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Soekartawi. (1995). *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Suci Rahayu. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tegal. *Abstrak Hasil Penelitian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono dan Eri Wibowo. (2004). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunarso dan Sumadi. (2007). Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Vol. 2 No. 1 Desember 2007). Hlm. 59-70.

- Suparlan. (2006). *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Suparwoto, dkk. (2011). Evaluasi Kinerja Guru IPA SD, SMP, dan SMA Pasca Sertifikasi. *Jurnal Kependidikan* (Nomor 1 Volume 41). Hlm. 87-110.
- Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.*
- Wahana Komputer. (2004). *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 12*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahyu Widhiarso. (2013). *Mengategorikan Skor Hasil Pengukuran*. Diakses dari <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Mengategorikan%20Skor%20Hasil%20Pengukuran.pdf> pada tanggal 2 Mei 2013, Jam 11.14 WIB.
- Wallin, Jamie. (2003). Improving School Effectiveness. *ABAC Journal* (Vol. 23, No. 1, January - April, 2003). Hlm. 61-72.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno Surakhmad. (2009). *Pendidikan Nasional: Strategi dan Tragedi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.

UJI VALIDITAS DAN UJI

RELIABILITAS

Yogyakarta, April 2013

Yth. Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar
di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang

Dengan hormat,

Saya Desy Noor I. F., mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan.”

Berdasarkan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket penelitian yang terlampir sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh data bagi penelitian saya. Angket ini semata-mata untuk kepentingan dan kemajuan akademik, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu Guru. Selain itu, peneliti menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu Guru.

Demikian surat ini saya buat. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu Guru, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,



Desy Noor I. F



ANGKET UNTUK GURU SD

A. Identitas Responden

1. Nama :*(Tidak harus diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Nama Sekolah :
☐ SD dengan setiap kelas satu rombongan belajar
☐ SD dengan setiap kelas rombongan belajar paralel
☐ SD dengan guru bidang studi

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu Guru dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi. Kemudian, isilah dan berilah tanda *checklist* (✓) pada kotak jenis kelamin dan nama sekolah;
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - a. Selalu
 - b. Sering;
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Tidak Pernah
3. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

*** Selamat Mengerjakan ***

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom alternatif jawaban yang tersedia!

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|--------|---------------|--------------|
| | | Selalu | Sering | Kadang-Kadang | Tidak Pernah |
| 1 | Saya mempelajari materi pembelajaran sebelum PBM dimulai. | | | | |
| 2 | Saya menghubungkan materi dengan kejadian sehari-hari. | | | | |
| 3 | Saya tidak menggunakan sumber bacaan tambahan dalam pembelajaran. | | | | |
| 4 | Saya mengembangkan suasana belajar kelompok yang aktif dan kreatif. | | | | |
| 5 | Alat peraga dan media tidak saya pakai pada saat pembelajaran berlangsung. | | | | |
| 6 | Saya melibatkan peserta didik untuk mencoba media dan alat peraga. | | | | |
| 7 | Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengemukakan pendapatnya. | | | | |
| 8 | Saya menyediakan dan menggunakan <i>hand out</i> atau buku modul bagi peserta didik. | | | | |
| 9 | Saya menyusun data kemajuan setiap peserta didik secara berkala. | | | | |
| 10 | Saya melakukan penilaian terhadap peserta didik pada berbagai aspek. | | | | |
| 11 | Saya tidak paham pada masalah yang dihadapi peserta didik. | | | | |
| 12 | Saya mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan cermat dan adil. | | | | |
| 13 | Hasil belajar peserta didik dibahas dan dikembalikan kepada peserta didik. | | | | |
| 14 | Saya menilai metode pengajaran yang sudah dilakukan demi kemajuan. | | | | |
| 15 | Saya mendiskusikan masalah peserta didik terhadap orang tua atau wali. | | | | |
| 16 | Saya mengajar dengan penuh persiapan diri. | | | | |
| 17 | Saya melaksanakan perintah kepala sekolah setiap dibutuhkan. | | | | |
| 18 | Saya menyapa kepala sekolah dan guru lainnya terlebih dahulu. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 19 | Saya ramah dan suka mengobrol dengan peserta didik. | | | | |
| 20 | Saya terbuka terhadap saran dan kritik dari teman sejawat. | | | | |
| 21 | Setiap terjadi perbedaan pendapat tidak sampai terjadi permusuhan di antara guru. | | | | |
| 22 | Peserta didik tidak pernah memperhatikan pelajaran saya di kelas. | | | | |
| 23 | Kepala Sekolah membantu masalah yang dihadapi para guru. | | | | |
| 24 | Lingkungan sekolah ini aman dari gangguan. | | | | |
| 25 | Guru lainnya suka membantu saya ketika tidak saya minta. | | | | |
| 26 | Saya merasa bersemangat untuk bekerjasama dengan teman-teman dalam melaksanakan tugas kepanitiaan. | | | | |
| 27 | Saya tidak terlibat aktif dalam pengambilan keputusan di sekolah. | | | | |
| 28 | Kepala sekolah meminta bantuan saya setiap ada masalah. | | | | |
| 29 | Saya mendapatkan promosi pada karier setiap saya berprestasi. | | | | |
| 30 | Saya bersedia menjalani tugas tambahan yang dibebankan di sekolah. | | | | |
| 31 | Saya menjalani tugas kepanitiaan di sekolah dengan tekun. | | | | |
| 32 | Saya membuat karya ilmiah untuk pengembangan keilmuan saya. | | | | |
| 33 | Saya tidak mengikuti seminar di luar waktu mengajar. | | | | |
| 34 | Saya pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. | | | | |
| 35 | Saya antusias mengikuti MGMP atau KKG. | | | | |
| 36 | Saya suka membaca buku dan mencari informasi lewat internet. | | | | |
| 37 | Saya tidak pernah membuat silabus dan RPP karena tidak penting bagi pembelajaran. | | | | |
| 38 | RPP dibuat sesuai dengan tujuan pembelajaran. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 39 | Saya membuat RPP dan silabus sesuai dengan karakteristik peserta didik. | | | | |
| 40 | RPP yang dibuat jelas skenario pembelajaran dari awal, inti, dan penutup. | | | | |
| 41 | Saya tidak perlu mengetahui kesiapan peserta didik terlebih dahulu. | | | | |
| 42 | Saya memperhatikan perkembangan hasil belajar peserta didik di kelas. | | | | |
| 43 | Saya hanya mau mengajar pada peserta didik yang menghargai guru. | | | | |
| 44 | Alokasi waktu pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan aturan jam belajar. | | | | |
| 45 | Setiap pekerjaan yang saya lakukan harus diperintah terlebih dahulu, tidak berdasarkan inisiatif saya. | | | | |
| 46 | Adanya guru dan pegawai tata usaha yang lain di sekolah membuat saya merasa betah. | | | | |
| 47 | Prestasi yang saya dapat berkat usaha saya sendiri. | | | | |
| 48 | Saya terlibat dalam kegiatan musyawarah antarguru dan kepala sekolah. | | | | |
| 49 | Pekerjaan menjadi guru tidak menyenangkan hati saya. | | | | |
| 50 | Saya mendapat perhatian apabila saya aktif terlibat. | | | | |
| 51 | Saya merasa cukup pada insentif yang diberikan. | | | | |
| 52 | Fasilitas sekolah yang ada tidak layak digunakan. | | | | |
| 53 | Kepala sekolah memuji pekerjaan saya setelah selesai dikerjakan. | | | | |
| 54 | Saya bekerja dengan rajin apabila diawasi oleh kepala sekolah. | | | | |

REKAPITULASI DATA HASIL UJICOB INSTRUMEN

| No Resp | Distribusi Skor Skala Kinerja Guru | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Jml Skor | Distribusi Skor Skala Iklim Sekolah | | | | | | | | | | | | | | | | | | Jml Skor | Distribusi Skor Skala Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | Jml Skor |
|------------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 54 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 36 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 57 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 50 | | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 67 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 54 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 51 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 68 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 44 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 | | | | | |
| 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 67 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 51 | | | | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 59 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 59 | | | | |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 66 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 45 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 | | | | |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 67 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 52 | | | |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 63 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 61 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 38 | |
| 10 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 67 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 41 | | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 70 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 52 | | | |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 63 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 61 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 42 | |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 67 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 65 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 60 | | | |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 63 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 61 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 43 | | | |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 68 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 36 | |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 65 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 59 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 60 | | | |
| 17 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 66 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 49 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 49 | | |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 62 | | | |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 65 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 47 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 49 | | |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 65 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 59 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 | | | |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 46 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 52 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 51 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 63 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 58 | | | | |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 62 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 55 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 62 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 50 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 61 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 57 | | | |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 61 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 54 | | |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 52 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 61 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 | | |
| 29 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 66 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 59 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 40 | | | | |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 65 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 59 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 | | | |
| Rerata | 3.1 | 3.3 | 3.8 | 3.5 | 3.5 | 3.4 | 3.2 | 3.2 | 2.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA GURU SD

| No. | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|------|----------|---------|-------------|
| 1 | 1 | 0,484 | 0,361 | Valid |
| 2 | 2 | 0,782 | 0,361 | Valid |
| 3 | 3 | 0,194 | 0,361 | Tidak Valid |
| 4 | 4 | 0,476 | 0,361 | Valid |
| 5 | 5 | 0,550 | 0,361 | Valid |
| 6 | 6 | 0,504 | 0,361 | Valid |
| 7 | 7 | 0,554 | 0,361 | Valid |
| 8 | 8 | 0,542 | 0,361 | Valid |
| 9 | 9 | 0,495 | 0,361 | Valid |
| 10 | 10 | 0,565 | 0,361 | Valid |
| 11 | 11 | 0,515 | 0,361 | Valid |
| 12 | 12 | 0,538 | 0,361 | Valid |
| 13 | 13 | 0,562 | 0,361 | Valid |
| 14 | 14 | 0,042 | 0,361 | Tidak Valid |
| 15 | 37 | 0,525 | 0,361 | Valid |
| 16 | 38 | 0,553 | 0,361 | Valid |
| 17 | 39 | 0,768 | 0,361 | Valid |
| 18 | 40 | 0,493 | 0,361 | Valid |
| 19 | 41 | 0,541 | 0,361 | Valid |

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA GURU SD

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .838 | 19 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855 | 17 |

UJI VALIDITAS VARIABEL IKLIM SEKOLAH

| No. | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|------|----------|---------|-------------|
| 1 | 15 | 0,527 | 0,361 | Valid |
| 2 | 16 | 0,567 | 0,361 | Valid |
| 3 | 17 | 0,528 | 0,361 | Valid |
| 4 | 18 | 0,644 | 0,361 | Valid |
| 5 | 19 | 0,605 | 0,361 | Valid |
| 6 | 20 | 0,716 | 0,361 | Valid |
| 7 | 21 | 0,056 | 0,361 | Tidak Valid |
| 8 | 22 | 0,490 | 0,361 | Valid |
| 9 | 23 | 0,484 | 0,361 | Valid |
| 10 | 24 | 0,499 | 0,361 | Valid |
| 11 | 25 | 0,487 | 0,361 | Valid |
| 12 | 26 | 0,490 | 0,361 | Valid |
| 13 | 42 | 0,492 | 0,361 | Valid |
| 14 | 43 | 0,457 | 0,361 | Valid |
| 15 | 44 | 0,509 | 0,361 | Valid |
| 16 | 45 | 0,521 | 0,361 | Valid |
| 17 | 46 | 0,598 | 0,361 | Valid |
| 18 | 47 | 0,566 | 0,361 | Valid |

UJI RELIABILITAS VARIABEL IKLIM SEKOLAH

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .828 | 18 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .841 | 17 |

UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

| No. | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|------|----------|---------|------------|
| 1 | 27 | 0,649 | 0,361 | Valid |
| 2 | 28 | 0,495 | 0,361 | Valid |
| 3 | 29 | 0,599 | 0,361 | Valid |
| 4 | 30 | 0,562 | 0,361 | Valid |
| 5 | 31 | 0,487 | 0,361 | Valid |
| 6 | 32 | 0,547 | 0,361 | Valid |
| 7 | 33 | 0,531 | 0,361 | Valid |
| 8 | 34 | 0,458 | 0,361 | Valid |
| 9 | 35 | 0,497 | 0,361 | Valid |
| 10 | 36 | 0,505 | 0,361 | Valid |
| 11 | 48 | 0,488 | 0,361 | Valid |
| 12 | 49 | 0,554 | 0,361 | Valid |
| 13 | 50 | 0,507 | 0,361 | Valid |
| 14 | 51 | 0,533 | 0,361 | Valid |
| 15 | 52 | 0,471 | 0,361 | Valid |
| 16 | 53 | 0,487 | 0,361 | Valid |
| 17 | 54 | 0,507 | 0,361 | Valid |

UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .825 | 17 |

ANGKET PENELITIAN UNTUK GURU SD

[illegible]

1. Sebelum mengisi pertanyaan berikut ini, mohon Bapak/Ibu Guru membaca petunjuk pengisian angket terlebih dahulu;
2. Isilah identitas Bapak/Ibu Guru dengan lengkap, peneliti menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu Guru;
3. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - a. Selalu
 - b. Sering;
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Tidak Pernah
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

Easy

*** Selamat Mengerjakan ***

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom alternatif jawaban yang tersedia!

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|---|--------------------|--------|---------------|--------------|
| | | Selalu | Sering | Kadang-Kadang | Tidak Pernah |
| 1 | Saya mempelajari materi pembelajaran sebelum PBM dimulai | | | | |
| 2 | Saya menghubungkan materi dengan kejadian sehari-hari | | | | |
| 3 | Tidak menggunakan sumber bacaan tambahan dalam pembelajaran | | | | |
| 4 | Saya mengembangkan suasana belajar kelompok yang aktif dan kreatif | | | | |
| 5 | Alat peraga dan media tidak dipakai pada saat pembelajaran berlangsung | | | | |
| 6 | Saya melibatkan peserta didik untuk mencoba media dan alat peraga | | | | |
| 7 | Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengemukakan pendapatnya | | | | |
| 8 | Saya tidak menyediakan dan menggunakan <i>hand out</i> atau buku modul bagi peserta didik | | | | |
| 9 | Menyusun data kemajuan setiap peserta didik | | | | |
| 10 | Saya melakukan penilaian terhadap peserta didik pada berbagai aspek | | | | |
| 11 | Tidak paham oleh masalah yang dihadapi peserta didik | | | | |
| 12 | Saya mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan cermat dan adil | | | | |
| 13 | Hasil belajar peserta didik tidak dikembalikan dan dibahas oleh guru | | | | |
| 14 | Menilai metode pengajaran yang sudah dilakukan demi kemajuan | | | | |
| 15 | Saya mendiskusikan masalah peserta didik terhadap orang tua atau wali | | | | |
| 16 | Saya mengajar dengan penuh persiapan diri | | | | |
| 17 | Tidak bersedia melaksanakan perintah kepala sekolah setiap dibutuhkan | | | | |

*** Selamat Mengerjakan ***

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 18 | Saya menyapa kepala sekolah dan guru lainnya terlebih dahulu | | | | |
| 19 | Saya ramah dan suka mengobrol dengan peserta didik | | | | |
| 20 | Terbuka terhadap saran dan kritik dari teman sejawat | | | | |
| 21 | Setiap terjadi perbedaan pendapat tidak sampai terjadi permusuhan di antara guru | | | | |
| 22 | Peserta didik tidak pernah memperhatikan pelajaran saya di kelas | | | | |
| 23 | Kepala Sekolah tidak membantu masalah yang dihadapi para guru | | | | |
| 24 | Lingkungan sekolah ini aman dari gangguan | | | | |
| 25 | Guru lainnya suka membantu saya ketika tidak saya minta | | | | |
| 26 | Saya merasa bersemangat untuk bekerjasama dengan teman-teman dalam melaksanakan tugas kepanitiaan | | | | |
| 27 | Saya tidak terlibat aktif dalam pengambilan keputusan di sekolah | | | | |
| 28 | Kepala sekolah meminta bantuan saya setiap ada masalah | | | | |
| 29 | Saya mendapatkan promosi pada karier setiap saya berprestasi | | | | |
| 30 | Saya tidak bersedia menjalani tugas tambahan yang dibebankan di sekolah | | | | |
| 31 | Saya menjalani tugas kepanitiaan di sekolah dengan tekun | | | | |
| 32 | Tidak membuat karya ilmiah untuk pengembangan keilmuan saya | | | | |
| 33 | Saya tidak mengikuti seminar di luar waktu mengajar | | | | |
| 34 | Pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan | | | | |
| 35 | Saya antusias mengikuti MGMP atau KKG | | | | |
| 36 | Suka tidak membaca buku dan mencari informasi lewat internet | | | | |
| 37 | Saya tidak pernah membuat silabus dan RPP karena tidak penting bagi pembelajaran | | | | |
| 38 | RPP dibuat sesuai dengan tujuan | | | | |

*** Selamat Mengerjakan ***

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | pembelajaran | | | | |
| 39 | Saya membuat RPP dan silabus sesuai dengan karakteristik peserta didik | | | | |
| 40 | RPP yang dibuat jelas skenario pembelajaran dari awal, inti, dan penutup | | | | |
| 41 | Tidak perlu mengetahui kesiapan peserta didik terlebih dahulu | | | | |
| 42 | Saya perhatian terhadap perkembangan hasil belajar peserta didik di kelas | | | | |
| 43 | Saya hanya mau mengajar pada peserta didik yang menghargai guru | | | | |
| 44 | Waktu pembelajaran yang digunakan sesuai dengan aturan jam belajar | | | | |
| 45 | Setiap pekerjaan yang saya lakukan harus diperintah terlebih dahulu, tidak berdasarkan inisiatif saya | | | | |
| 46 | Adanya guru dan pegawai tata usaha yang lain di sekolah membuat saya merasa betah | | | | |
| 47 | Prestasi yang saya dapat berkat usaha saya sendiri | | | | |
| 48 | Saya terlibat dalam kegiatan musyawarah antarguru dan kepala sekolah | | | | |
| 49 | Pekerjaan menjadi guru tidak menyenangkan hati saya | | | | |
| 50 | Saya mendapat perhatian lebih apabila saya aktif terlibat | | | | |
| 51 | Saya merasa cukup pada insentif yang diberikan | | | | |
| 52 | Fasilitas sekolah yang ada tidak layak digunakan | | | | |
| 53 | Kepala sekolah memuji pekerjaan saya setelah selesai dikerjakan | | | | |
| 54 | Saya bekerja dengan rajin apabila diawasi oleh kepala sekolah | | | | |

*** Selamat Mengerjakan ***

LAMPIRAN 2.

HASIL PENELITIAN

Yogyakarta, April 2013

Yth. Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar
di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang

Dengan hormat,

Saya Desy Noor I. F., mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan.”

Berdasarkan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket penelitian yang terlampir sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh data bagi penelitian saya. Angket ini semata-mata untuk kepentingan dan kemajuan akademik, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu Guru. Selain itu, peneliti menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu Guru.

Demikian surat ini saya buat. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu Guru, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,



Desy Noor I. F

ANGKET PENELITIAN UNTUK GURU SD

A. Identitas Responden

1. Nama :*(Tidak harus diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Nama Sekolah :
☐ SD dengan setiap kelas satu rombongan belajar
☐ SD dengan setiap kelas rombongan belajar paralel
☐ SD dengan guru bidang studi

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu Guru dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi. Kemudian, isilah dan berilah tanda *checklist* (✓) pada kotak jenis kelamin dan nama sekolah;
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - a. Selalu
 - b. Sering;
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Tidak Pernah
3. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

*** *Selamat Mengerjakan* ***

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom alternatif jawaban yang tersedia!

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|--------|---------------|--------------|
| | | Selalu | Sering | Kadang-Kadang | Tidak Pernah |
| 1 | Saya mempelajari materi pembelajaran sebelum PBM dimulai. | | | | |
| 2 | Saya menghubungkan materi dengan kejadian sehari-hari. | | | | |
| 3 | Saya mengembangkan suasana belajar kelompok yang aktif dan kreatif. | | | | |
| 4 | Alat peraga dan media tidak saya pakai pada saat pembelajaran berlangsung. | | | | |
| 5 | Saya melibatkan peserta didik untuk mencoba media dan alat peraga. | | | | |
| 6 | Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengemukakan pendapatnya. | | | | |
| 7 | Saya menyediakan dan menggunakan <i>hand out</i> atau buku modul bagi peserta didik. | | | | |
| 8 | Saya menyusun data kemajuan setiap peserta didik secara berkala. | | | | |
| 9 | Saya melakukan penilaian terhadap peserta didik pada berbagai aspek. | | | | |
| 10 | Saya tidak paham pada masalah yang dihadapi peserta didik. | | | | |
| 11 | Saya mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan cermat dan adil. | | | | |
| 12 | Hasil belajar peserta didik dibahas dan dikembalikan kepada peserta didik. | | | | |
| 13 | Saya mendiskusikan masalah peserta didik terhadap orang tua atau wali. | | | | |
| 14 | Saya mengajar dengan penuh persiapan diri. | | | | |
| 15 | Saya melaksanakan perintah kepala sekolah setiap dibutuhkan. | | | | |
| 16 | Saya menyapa kepala sekolah dan guru lainnya terlebih dahulu. | | | | |
| 17 | Saya ramah dan suka mengobrol dengan peserta didik. | | | | |
| 18 | Saya terbuka terhadap saran dan kritik dari teman sejawat. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 19 | Peserta didik tidak pernah memperhatikan pelajaran saya di kelas. | | | | |
| 20 | Kepala Sekolah membantu masalah yang dihadapi para guru. | | | | |
| 21 | Lingkungan sekolah ini aman dari gangguan. | | | | |
| 22 | Guru lainnya suka membantu saya ketika tidak saya minta. | | | | |
| 23 | Saya merasa bersemangat untuk bekerjasama dengan teman-teman dalam melaksanakan tugas kepanitiaan. | | | | |
| 24 | Saya tidak terlibat aktif dalam pengambilan keputusan di sekolah. | | | | |
| 25 | Kepala sekolah meminta bantuan saya setiap ada masalah. | | | | |
| 26 | Saya mendapatkan promosi pada karier setiap saya berprestasi. | | | | |
| 27 | Saya bersedia menjalani tugas tambahan yang dibebankan di sekolah. | | | | |
| 28 | Saya menjalani tugas kepanitiaan di sekolah dengan tekun. | | | | |
| 29 | Saya membuat karya ilmiah untuk pengembangan keilmuan saya. | | | | |
| 30 | Saya tidak mengikuti seminar di luar waktu mengajar. | | | | |
| 31 | Saya pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. | | | | |
| 32 | Saya antusias mengikuti MGMP atau KKG. | | | | |
| 33 | Saya suka membaca buku dan mencari informasi lewat internet. | | | | |
| 34 | Saya tidak pernah membuat silabus dan RPP karena tidak penting bagi pembelajaran. | | | | |
| 35 | RPP dibuat sesuai dengan tujuan pembelajaran. | | | | |
| 36 | Saya membuat RPP dan silabus sesuai dengan karakteristik peserta didik. | | | | |
| 37 | RPP yang dibuat jelas skenario pembelajaran dari awal, inti, dan penutup. | | | | |
| 38 | Saya tidak perlu mengetahui kesiapan peserta didik terlebih dahulu. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 39 | Saya memperhatikan perkembangan hasil belajar peserta didik di kelas. | | | | |
| 40 | Saya hanya mau mengajar pada peserta didik yang menghargai guru. | | | | |
| 41 | Alokasi waktu pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan aturan jam belajar. | | | | |
| 42 | Setiap pekerjaan yang saya lakukan harus diperintah terlebih dahulu, tidak berdasarkan inisiatif saya. | | | | |
| 43 | Adanya guru dan pegawai tata usaha yang lain di sekolah membuat saya merasa betah. | | | | |
| 44 | Prestasi yang saya dapat berkat usaha saya sendiri. | | | | |
| 45 | Saya terlibat dalam kegiatan musyawarah antarguru dan kepala sekolah. | | | | |
| 46 | Pekerjaan menjadi guru tidak menyenangkan hati saya. | | | | |
| 47 | Saya mendapat perhatian apabila saya aktif terlibat. | | | | |
| 48 | Saya merasa cukup pada insentif yang diberikan. | | | | |
| 49 | Fasilitas sekolah yang ada tidak layak digunakan. | | | | |
| 50 | Kepala sekolah memuji pekerjaan saya setelah selesai dikerjakan. | | | | |
| 51 | Saya bekerja dengan rajin apabila diawasi oleh kepala sekolah. | | | | |

REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

| No Resp | Kategori Sekolah | Nama Sekolah | Distribusi Skor Skala Kinerja Guru | | | | | | | | | | | | | | | | | Jml Skor | Distribusi Skor Skala Iklim Sekolah | | | | | | | | | | | | | | | | | Jml Skor | Distribusi Skor Skala Kepuasan Kerja Guru | | | | | | | | | | | | | | | | | Jml Skor | |
|------------|---------------------|-----------------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------------|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | | |
| 1 | 1 | 101 | 3.0 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 3.6 | 2.8 | 3.0 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 3.6 | 3.2 | 3.6 | 55.8 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 2.8 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 3.4 | 3.8 | 2.4 | 3.2 | 3.6 | 3.4 | 3.0 | 57.8 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.8 | 3.0 | 2.6 | 3.4 | 3.4 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 3.8 | 3.8 | 2.8 | 2.2 | 3.0 | 3.6 | 55.4 | | |
| 2 | 1 | 102 | 2.6 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 2.6 | 3.4 | 3.0 | 3.6 | 3.0 | 3.4 | 3.4 | 2.8 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 56.0 | 3.6 | 3.8 | 3.6 | 3.8 | 3.4 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 3.8 | 2.6 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 2.6 | 3.8 | 3.6 | 3.0 | 58.4 | 3.4 | 3.4 | 2.8 | 3.6 | 3.0 | 2.6 | 2.6 | 3.6 | 2.8 | 2.8 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.0 | 2.2 | 3.0 | 3.2 | 52.6 | |
| 3 | 1 | 103 | 3.0 | 2.8 | 3.8 | 3.0 | 3.6 | 3.2 | 3.2 | 3.0 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 2.8 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 3.2 | 54.4 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.8 | 3.6 | 3.0 | 3.6 | 3.8 | 3.8 | 3.4 | 3.4 | 2.6 | 3.6 | 3.8 | 3.6 | 3.0 | 59.2 | 3.0 | 2.6 | 3.0 | 3.2 | 2.8 | 2.6 | 2.8 | 3.6 | 3.0 | 2.8 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 3.6 | 3.6 | 52.4 |
| 4 | 1 | 104 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 2.8 | 3.0 | 3.4 | 3.6 | 2.8 | 3.6 | 2.8 | 3.6 | 3.0 | 3.2 | 54.6 | 3.2 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.6 | 3.2 | 4.0 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 2.8 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 58.0 | 3.2 | 2.8 | 2.8 | 3.6 | 2.4 | 3.0 | 3.4 | 2.8 | 3.2 | 3.8 | 3.4 | 3.2 | 2.8 | 1.8 | 3.2 | 3.0 | 2.8 | 51.2 | |
| 5 | 1 | 105 | 2.2 | 3.2 | 2.2 | 2.6 | 3.2 | 2.6 | 2.4 | 2.4 | 3.0 | 2.8 | 3.2 | 3.2 | 2.8 | 3.4 | 3.4 | 3.0 | 2.6 | 48.2 | 3.0 | 3.4 | 3.0 | 3.8 | 3.8 | 3.0 | 3.6 | 2.6 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 2.6 | 3.0 | 3.2 | 2.6 | 54.0 | 2.8 | 2.2 | 3.0 | 2.2 | 2.6 | 2.2 | 2.4 | 3.2 | 2.4 | 2.2 | 3.2 | 3.0 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 48.0 | |
| 6 | 1 | 106 | 3.6 | 3.0 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 3.8 | 3.2 | 3.8 | 3.0 | 3.6 | 58.2 | 3.6 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 3.8 | 2.8 | 3.2 | 2.6 | 3.8 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 55.8 | 3.4 | 2.8 | 3.6 | 3.4 | 2.6 | 2.4 | 3.8 | 3.2 | 3.0 | 2.6 | 3.0 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 54.6 | |
| 7 | 1 | 107 | 3.6 | 2.4 | 3.4 | 3.8 | 3.6 | 3.0 | 3.0 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 3.4 | 2.6 | 3.8 | 3.6 | 4.0 | 3.4 | 3.8 | 57.2 | 3.8 | 3.8 | 3.6 | 3.0 | 4.0 | 3.2 | 4.0 | 3.2 | 4.0 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 4.0 | 2.2 | 3.8 | 2.6 | 2.0 | 57.6 | 3.2 | 2.2 | 3.6 | 3.8 | 3.4 | 2.2 | 3.8 | 3.4 | 2.6 | 3.4 | 3.4 | 3.8 | 2.8 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 53.8 | |
| 8 | 1 | 108 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.0 | 3.0 | 3.4 | 3.4 | 3.0 | 3.6 | 3.0 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.6 | 57.6 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.6 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 59.0 | 3.6 | 3.0 | 3.4 | 3.8 | 3.2 | 3.0 | 3.2 | 3.0 | 2.8 | 2.8 | 3.6 | 3.8 | 3.0 | 3.0 | 2.6 | 2.8 | 3.6 | 54.2 | |
| 9 | 1 | 109 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.0 | 3.6 | 3.0 | 2.8 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 3.6 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 56.0 | 2.6 | 3.4 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 2.8 | 3.6 | 3.2 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 2.8 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 55.4 | 3.2 | 3.0 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 2.6 | 3.6 | 2.8 | 3.0 | 3.0 | 2.8 | 3.6 | 3.8 | 3.0 | 2.2 | 2.8 | 3.0 | 53.0 | |
| 10 | 1 | 110 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 2.8 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.8 | 3.4 | 3.0 | 3.2 | 3.8 | 3.0 | 2.8 | 55.0 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.8 | 3.6 | 3.6 | 2.6 | 3.6 | 3.4 | 2.8 | 3.8 | 3.2 | 3.2 | 2.8 | 2.4 | 55.8 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.8 | 2.4 | 2.4 | 3.4 | 2.6 | 3.4 | 2.6 | 3.4 | 3.6 | 3.2 | 3.8 | 2.6 | 3.2 | 2.8 | 53.0 | | |
| 11 | 1 | 111 | 3.4 | 3.4 | 3.6 | 3.8 | 3.8 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.6 | 3.2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 58.8 | 3.2 | 3.2 | 3.8 | 3.4 | 3.4 | 3.4 | 3.6 | 3.2 | 3.8 | 3.8 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 58.8 | 2.6 | 3.0 | 2.8 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 3.8 | 3.4 | 3.4 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 3.4 | 2.6 | 3.8 | 54.4 | |
| 12 | 1 | 112 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 3.2 | 2.8 | 3.0 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.8 | 3.2 | 3.0 | 54.8 | 3.2 | 3.6 | 3.0 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.6 | 3.2 | 3.0 | 4.0 | 3.2 | 2.6 | 3.4 | 3.0 | 56.2 | 3.2 | 2.8 | 3.2 | 3.2 | 3.0 | 2.2 | 3.0 | 2.8 | 3.2 | 2.8 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 3.2 | 3.2 | 51.8 |
| 13 | 1 | 113 | 3.2 | 3.0 | 3.4 | 3.4 | 3.8 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.8 | 3.8 | 3.0 | 58.6 | 3.4 | 3.8 | 3.6 | 3.6 | 3.8 | 3.8 | 3.8 | 3.8 | 3.8 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 2.8 | 60.0 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 4.0 | 3.0 | 2.6 | 3.8 | 3.2 | 3.6 | 2.6 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.6 | 2.8 | 2.6 | 3.4 | 54.6 | |
| 14 | 1 | 114 | 3.2 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 2.8 | 3.0 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.8 | 3.6 | 3.6 | 3.6 | 3.0 | 57.2 | 3.2 | 3.4 | 3.8 | 3.8 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.2 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 2.8 | 3.4 | 3.4 | 3.4 | 58.2 | 3.0 | 2.8 | 3.0 | 3.2 | 3.6 | 2.0 | 3.4 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 3.0 | 3.2 | 3.0 | 3.2 | 3.0 | 3.2 | 3.8 | 53.4 | |
| 15 | 1 | 115 | 3.2 | 3.8 | 3.4 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.8 | 3.2 | 3.8 | 3.4 | 3.8 | 3.6 | 2.8 | 58.6 | 3.4 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.8 | 3.4 | 3.4 | 3.0 | 3.6 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.8 | 3.4 | 58.2 | 3.0 | 2.2 | 2.8 | 3.8 | 2.2 | 2.0 | 3.8 | 2.8 | 3.6 | 2.8 | 3.4 | 3.2 | 2.6 | 3.2 | 2.8 | 3.6 | 3.4 | 51.2 | |
| 16 | 1 | 116 | 3.4 | 3.8 | 3.4 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 3.4 | 3.4 | 2.8 | 3.0 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 57.4 | 3.2 | 3.4 | 3.8 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.8 | 3.4 | 3.2 | 3.6 | 3.6 | 3.2 | 3.2 | 2.6 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 57.8 | 3.2 | 3.2 | 2.8 | 3.8 | 2.8 | 2.6 | 2.4 | 3.6 | 3.4 | 2.8 | 3.8 | 3.8 | 3.4 | 3.0 | 2.6 | 3.6 | 3.4 | 54.2 | |
| 17 | 2 | 201 | 3.2 | 3.7 | 3.3 | 3.0 | 3.3 | 3.0 | 3.3 | 3.0 | 3.3 | 2.7 | 3.3 | 3.2 | 2.7 | 2.8 | 3.5 | 3.2 | 3.2 | 53.7 | 3.5 | 3.3 | 3.3 | 3.3 | 3.7 | 3.2 | 3.2 | 3.5 | 3.0 | 3.5 | 3.5 | 3.5 | 2.3 | 2.8 | 3.3 | 3.0 | 3.7 | 55.7 | 3.2 | 2.8 | 3.3 | 3.3 | 2.8 | 2.3 | 3.3 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 3.3 | 4.0 | 3.2 | 3.2 | 2.3 | 2.5 | 3.2 | 51.2 | |
| 18 | 2 | 202 | 3.3 | 2.5 | 3.7 | 3.2 | 3.8 | 3.3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.3 | 3.3 | 2.8 | 3.5 | 3.3 | 3.3 | 3.3 | 3.2 | 54.8 | 3.5 | 3.8 | 3.7 | 3.8 | 3.7 | 3.7 | 3.0 | 4.0 | 3.8 | 3.8 | 3.7 | 3.0 | 2.7 | 3.3 | 3.8 | 3.3 | 3.0 | 59.7 | 2.7 | 3.0 | 3.2 | 3.8 | 2.8 | 2.5 | 3.3 | 3.3 | 3.2 | 2.5 | 3.7 | 3.7 | 3.0 | 3.3 | 2.7 | 2.5 | 3.2 | 52.3 | |
| 19 | 2 | 203 | 3.7 | 3.5 | 4.0 | 3.8 | 3.3 | 3.5 | 3.2 | 3.5 | 3.8 | 3.0 | 3.2 | 3.7 | 3.7 | 3.2 | 3.5 | 3.7 | 3.5 | 59.7 | 3.7 | 2.7 | 3.7 | 3.8 | 3.2 | 3.3 | 3.3 | 2.8 | 3.7 | 3.3 | 3.7 | 3.0 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.5 | 3.5 | 56.7 | 2.8 | 3.2 | 3.7 | 3.7 | 3.3 | 3.0 | 3.2 | 3.3 | 3.5 | 3.2 | 3.2 | 3.3 | 3.3 | 3.2 | 2.7 | 3.2 | 3.7 | 55.3 | |
| 20 | 3 | 204 | 3.5 | 3.3 | 3.3 | 3.7 | 3.0 | 3.2 | 2.8 | 2.7 | 3.3 | 3.5 | 3.5 | 3.2 | 3.7 | 3.2 | 3.8 | 3.8 | 2.7 | 56.2 | 3.2 | 3.8 | 3.8 | 4.0 | 3.0 | 3.8 | 3.0 | 2.8 | 3.3 | 2.8 | 3.0 | 3.5 | 3.7 | 2.5 | 3.5 | 3.7 | 3.2 | 56.7 | 3.2 | 2.8 | 3.5 | 3.7 | 2.5 | 2.0 | 3.2 | 3.2 | 3.8 | 2.7 | 3.0 | 3.8 | 3.7 | 3.5 | 2.8 | 3.0 | 3.2 | 53.5 | |
| 21 | 2 | 205 | 3.3 | 3.5 | 3.3 | 3.7 | 3.5 | 3.5 | 3.2 | 2.7 | 3.0 | 3.0 | 3.3 | 3.0 | 3.5 | 3.2 | 2.8 | 3.5 | 3.2 | 55.2 | 3.2 | 3.2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 | 3.5 | 3.2 | 2.7 | 3.5 | 3.3 | 3.3 | 3.5 | 3.3 | 3.2 | 3.0 | 3.5 | 3.7 | 56.0 | 3.3 | 3.0 | 2.7 | 3.5 | 2.8 | 2.3 | 3.3 | 3.7 | 2.8 | 3.0 | 3.5 | 3.8 | 3.7 | 3.2 | 3.0 | 3.7 | 3.7 | 55.0 | |
| 22 | 2 | 206 | 3.6 | 3.6 | 3.8 | 3.8 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 3.6 | 3.4 | 3.6 | 3.8 | 3.8 | 3.2 | 4.0 | 3.2 | 3.6 | 60.2 | 3.6 | 2.8 | 3.8 | 3.8 | 4.0 | 3.6 | 3.8 | 3.2 | 4.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

STATISTIK DESKRIPTIF UNTUK KELOMPOK A, B, DAN C

Case Summaries^a

| | Nama_Sekolah | Kategori_Sekolah | Kinerja_Guru | Iklim_Sekolah | Kepuasan_Kerja | Kinerja_Guru | Iklim_Sekolah | Kepuasan_Kerja |
|----|------------------------------------|------------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| 1 | SD N Gondosuli 2 | Kelompok A | 56 | 58 | 55 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Sangat Tinggi |
| 2 | SD N Tamanagung 1 | Kelompok A | 56 | 58 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 3 | SD N Tamanagung 2 | Kelompok A | 54 | 59 | 52 | Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 4 | SD N Tamanagung 3 | Kelompok A | 55 | 58 | 51 | Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 5 | SD N Keji 1 | Kelompok A | 48 | 54 | 48 | Tinggi | Baik | Tinggi |
| 6 | SD N Menayu 1 | Kelompok A | 58 | 56 | 55 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 7 | SD N Menayu 2 | Kelompok A | 57 | 58 | 54 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 8 | SD N Adikarto 1 | Kelompok A | 58 | 59 | 54 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 9 | SD N Sokorini 1 | Kelompok A | 56 | 55 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 10 | SD N Sokorini 2 | Kelompok A | 55 | 56 | 53 | Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 11 | SD N Pucungrejo 1 | Kelompok A | 59 | 59 | 54 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 12 | SD N Congkrang 1 | Kelompok A | 55 | 56 | 52 | Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 13 | SD Marsudirini ST. Yoseph Muntilan | Kelompok A | 59 | 60 | 55 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 14 | SD Marsudirini Mater Dei Muntilan | Kelompok A | 57 | 58 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 15 | SD Pangudi Luhur Muntilan | Kelompok A | 59 | 58 | 51 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 16 | SD Bentara Wacana | Kelompok A | 57 | 58 | 54 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 17 | SD N Muntilan 3 | Kelompok B | 54 | 56 | 51 | Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 18 | SD N Gondosuli 1 | Kelompok B | 55 | 60 | 52 | Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 19 | SD N Sedayu 4 | Kelompok B | 60 | 57 | 55 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Sangat Tinggi |
| 20 | SD N Gunungpring 3 | Kelompok B | 56 | 57 | 54 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 21 | SD N Ngawen | Kelompok B | 55 | 56 | 55 | Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 22 | SD N Sriwedari 1 | Kelompok B | 60 | 59 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 23 | SD N Tanjung | Kelompok B | 60 | 58 | 55 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 24 | SD N Adikarto 2 | Kelompok B | 56 | 55 | 51 | Sangat Tinggi | Baik | Tinggi |

Case Summaries^a

| | Nama_Sekolah | Kategori_Sekolah | Kinerja_Guru | Iklim_Sekolah | Kepuasan_Kerja | Kinerja_Guru | Iklim_Sekolah | Kepuasan_Kerja |
|-------|--------------------------------|------------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| 25 | SD N Congkrang 2 | Kelompok B | 57 | 57 | 51 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 26 | SD N Muntilan | Kelompok C | 59 | 58 | 52 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 27 | SD N Tamanagung 4 | Kelompok C | 58 | 59 | 54 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 28 | SD N Sedayu 1 | Kelompok C | 59 | 59 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 29 | SD N Sedayu 2 | Kelompok C | 59 | 59 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 30 | SD N Gunungpring 1 | Kelompok C | 54 | 55 | 53 | Tinggi | Baik | Tinggi |
| 31 | SD N Gunungpring 2 | Kelompok C | 57 | 55 | 50 | Sangat Tinggi | Baik | Tinggi |
| 32 | SD N Gunungpring 4 | Kelompok C | 56 | 58 | 49 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 33 | SD N Keji 2 | Kelompok C | 59 | 56 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 34 | SD N Pucungrejo 2 | Kelompok C | 60 | 59 | 54 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 35 | SD Muhammadiyah Tamanagung | Kelompok C | 56 | 54 | 53 | Sangat Tinggi | Baik | Tinggi |
| 36 | SD Muhammadiyah 1 Muntilan | Kelompok C | 56 | 58 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 37 | SD Muhammadiyah Gunungpring | Kelompok C | 56 | 56 | 50 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| 38 | SD Terpadu Ma'arif Gunungpring | Kelompok C | 57 | 58 | 53 | Sangat Tinggi | Sangat Baik | Tinggi |
| Total | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |

a. Limited to first 38 cases.

ANALISIS DESKRIPTIF KINERJA GURU SD

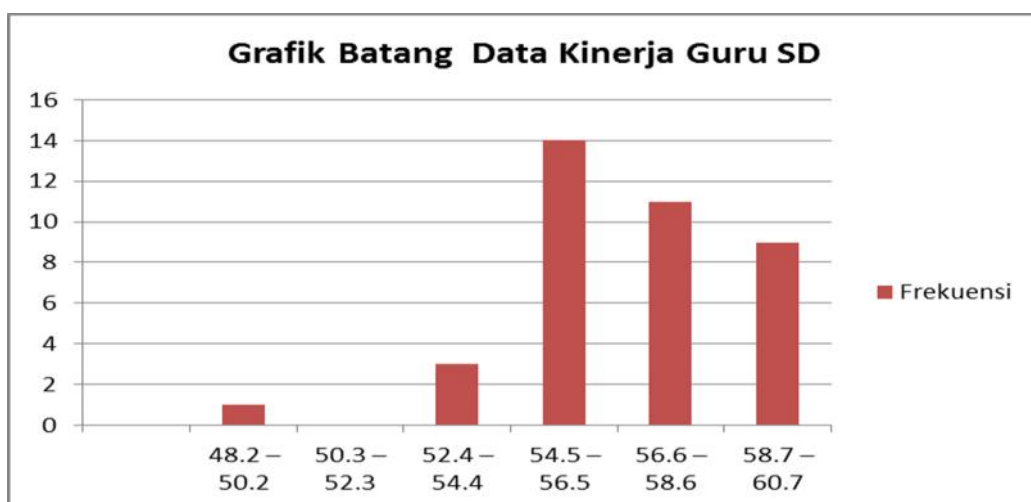
Statistics

| | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| Kinerja_Guru | | |
| N | Valid | 38 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 56.78 |
| Median | | 56.95 |
| Mode | | 55 ^a |
| Std. Deviation | | 2.320 |
| Variance | | 5.382 |
| Skewness | | -1.211 |
| Std. Error of Skewness | | .383 |
| Kurtosis | | 3.607 |
| Std. Error of Kurtosis | | .750 |
| Range | | 12 |
| Minimum | | 48 |
| Maximum | | 60 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

DISTRIBUSI FREKUENSI UNTUK VARIABEL KINERJA GURU SD

| No | Kelas Interval | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|----------------|-----------|----------------|
| 1 | 48.2 – 50.2 | 1 | 2.6 |
| 2 | 50.3 – 52.3 | 0 | 0.0 |
| 3 | 52.4 – 54.4 | 3 | 7.9 |
| 4 | 54.5 – 56.5 | 14 | 36.8 |
| 5 | 56.6 – 58.6 | 11 | 28.9 |
| 6 | 58.7 – 60.7 | 9 | 23.7 |
| Jumlah | | 38 | 100 |



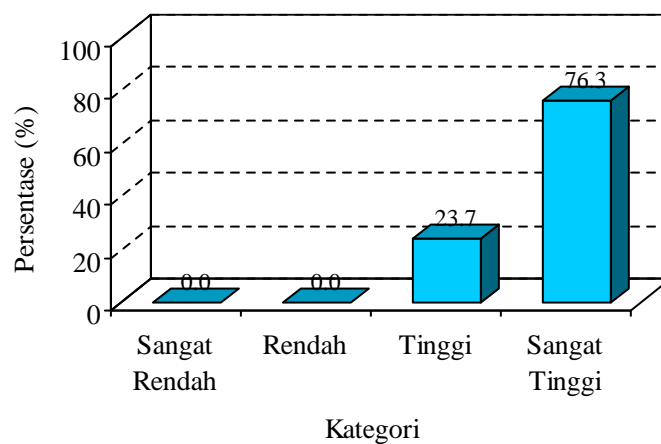
KATEGORISASI UNTUK VARIABEL KINERJA GURU SD

Kinerja_Guru

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 44.0 - 46.5 | 1 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| | 49.2 - 51.7 | 3 | 7.9 | 7.9 | 10.5 |
| | 51.8 - 54.3 | 14 | 36.8 | 36.8 | 47.4 |
| | 54.4 - 56.9 | 11 | 28.9 | 28.9 | 76.3 |
| | 57.0 - 59.5 | 9 | 23.7 | 23.7 | 100.0 |
| | Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja_Guru

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 9 | 23.7 | 23.7 | 23.7 |
| | Sangat Tinggi | 29 | 76.3 | 76.3 | 100.0 |
| | Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |



KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR PERENCANAAN PEMBELAJARAN

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|---------------|
| 1 | 1 | 3 | Tinggi |
| 2 | 34 | 3 | Tinggi |
| 3 | 35 | 3 | Tinggi |
| 4 | 36 | 4 | Sangat Tinggi |
| 5 | 37 | 3 | Tinggi |
| 6 | 38 | 3 | Tinggi |
| Jumlah | | 19 | |
| Rerata | | 3 | Tinggi |

KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | Tinggi |
| 2 | 3 | 4 | Sangat Tinggi |
| 3 | 4 | 4 | Sangat Tinggi |
| 4 | 5 | 4 | Sangat Tinggi |
| 5 | 6 | 3 | Tinggi |
| 6 | 7 | 3 | Tinggi |
| Jumlah | | 21 | |
| Rerata | | 4 | Sangat Tinggi |

KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR EVALUASI PEMBELAJARAN

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|---------------|
| 1 | 8 | 3 | Tinggi |
| 2 | 9 | 3 | Tinggi |
| 3 | 10 | 3 | Tinggi |
| 4 | 11 | 3 | Tinggi |
| 5 | 12 | 4 | Sangat Tinggi |
| Jumlah | | 16 | |
| Rerata | | 3 | Tinggi |

ANALISIS DESKRIPTIF IKLIM SEKOLAH

Statistics

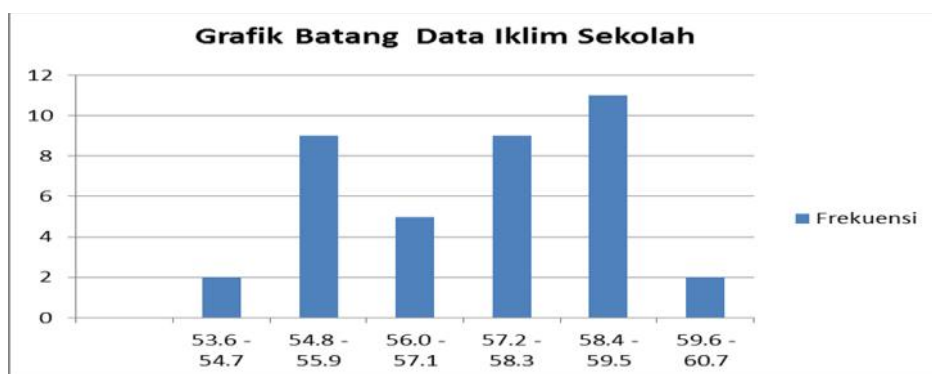
Iklim_Sekolah

| | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| N | Valid | 38 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 57.27 |
| Median | | 57.75 |
| Mode | | 56 ^a |
| Std. Deviation | | 1.649 |
| Variance | | 2.720 |
| Skewness | | -.432 |
| Std. Error of Skewness | | .383 |
| Kurtosis | | -.803 |
| Std. Error of Kurtosis | | .750 |
| Range | | 6 |
| Minimum | | 54 |
| Maximum | | 60 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

DISTRIBUSI FREKUENSI UNTUK VARIABEL IKLIM SEKOLAH

| No | Rentang Skor | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|--------------|-----------|----------------|
| 1 | 53.6 - 54.7 | 2 | 5.3 |
| 2 | 54.8 - 55.9 | 9 | 23.7 |
| 3 | 56.0 - 57.1 | 5 | 13.2 |
| 4 | 57.2 - 58.3 | 9 | 23.7 |
| 5 | 58.4 - 59.5 | 11 | 28.9 |
| 6 | 59.6 - 60.7 | 2 | 5.3 |
| Jumlah | | 38 | 100 |



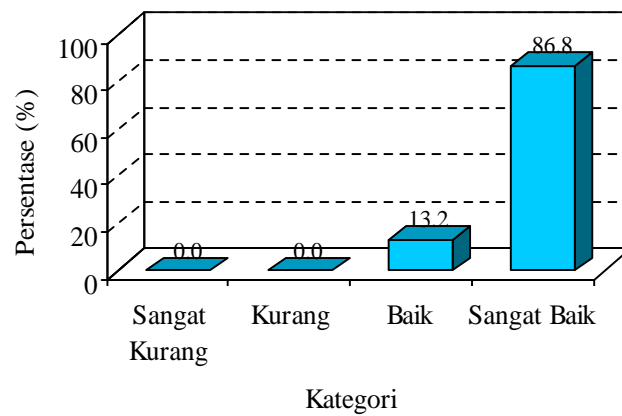
KATEGORISASI UNTUK VARIABEL IKLIM SEKOLAH

Iklm_Sekolah

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 46.0 - 48.2 | 2 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| | 48.3 - 50.5 | 9 | 23.7 | 23.7 | 28.9 |
| | 50.6 - 52.8 | 5 | 13.2 | 13.2 | 42.1 |
| | 52.9 - 55.1 | 9 | 23.7 | 23.7 | 65.8 |
| | 55.2 - 57.4 | 11 | 28.9 | 28.9 | 94.7 |
| | 57.5 - 59.7 | 2 | 5.3 | 5.3 | 100.0 |
| | Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |

Iklm_Sekolah

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Baik | 5 | 13.2 | 13.2 | 13.2 |
| | Sangat Baik | 33 | 86.8 | 86.8 | 100.0 |
| | Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |



KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR TANGGUNG JAWAB KERJA

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|-------------|
| 1 | 14 | 3 | Baik |
| 2 | 15 | 4 | Sangat Baik |
| 3 | 39 | 3 | Baik |
| 4 | 40 | 3 | Baik |
| 5 | 41 | 3 | Baik |
| 6 | 42 | 3 | Baik |
| Jumlah | | 19 | |
| Rerata | | 3 | Baik |

KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR HUBUNGAN ANTARPERSONIL SEKOLAH

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|--------------------|
| 1 | 13 | 3 | Baik |
| 2 | 16 | 4 | Sangat Baik |
| 3 | 17 | 4 | Sangat Baik |
| 4 | 18 | 4 | Sangat Baik |
| 5 | 19 | 3 | Baik |
| 6 | 20 | 3 | Baik |
| Jumlah | | 21 | |
| Rerata | | 4 | Sangat baik |

KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR DUKUNGAN KERJA

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|-------------|
| 1 | 21 | 4 | Sangat Baik |
| 2 | 22 | 3 | Baik |
| 3 | 23 | 3 | Baik |
| 4 | 43 | 3 | Baik |
| 5 | 44 | 3 | Baik |
| Jumlah | | 16 | |
| Rerata | | 3 | Baik |

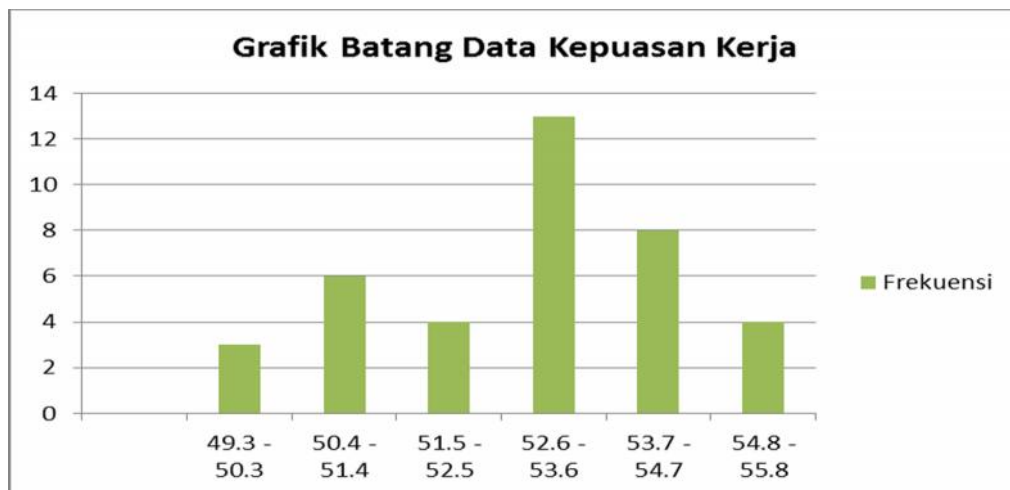
ANALISIS DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA

Statistics

| | | |
|------------------------|---------|-------|
| Kepuasan_Kerja | | |
| N | Valid | 38 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 52.83 |
| Median | | 53.05 |
| Mode | | 51 |
| Std. Deviation | | 1.686 |
| Variance | | 2.843 |
| Skewness | | -.818 |
| Std. Error of Skewness | | .383 |
| Kurtosis | | .663 |
| Std. Error of Kurtosis | | .750 |
| Range | | 7 |
| Minimum | | 48 |
| Maximum | | 55 |

DISTRIBUSI FREKUENSI UNTUK VARIABEL KEPUASAN KERJA

| No | Rentang Skor | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|--------------|-----------|----------------|
| 1 | 49.3 - 50.3 | 3 | 7.9 |
| 2 | 50.4 - 51.4 | 6 | 15.8 |
| 3 | 51.5 - 52.5 | 4 | 10.5 |
| 4 | 52.6 - 53.6 | 13 | 34.2 |
| 5 | 53.7 - 54.7 | 8 | 21.1 |
| 6 | 54.8 - 55.8 | 4 | 10.5 |
| Jumlah | | 38 | 100 |



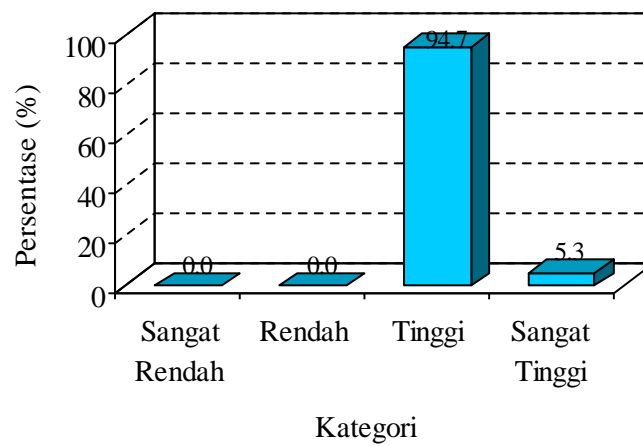
KATEGORISASI UNTUK VARIABEL KEPUASAN KERJA

Kepuasan_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 42.0 - 44.3 | 3 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | 44.4 - 46.7 | 6 | 15.8 | 15.8 | 23.7 |
| | 46.8 - 49.1 | 4 | 10.5 | 10.5 | 34.2 |
| | 49.2 - 51.5 | 13 | 34.2 | 34.2 | 68.4 |
| | 51.6 - 53.9 | 8 | 21.1 | 21.1 | 89.5 |
| | 54.0 - 56.3 | 4 | 10.5 | 10.5 | 100.0 |
| Total | | 38 | 100.0 | 100.0 | |

Kepuasan_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 36 | 94.7 | 94.7 | 94.7 |
| | Sangat Tinggi | 2 | 5.3 | 5.3 | 100.0 |
| | Total | 38 | 100.0 | 100.0 | |



KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR PENGAKUAN

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|---------------|
| 1 | 24 | 3 | Tinggi |
| 2 | 25 | 3 | Tinggi |
| 3 | 45 | 3 | Tinggi |
| 4 | 46 | 3 | Tinggi |
| 5 | 47 | 3 | Tinggi |
| Jumlah | | 15 | |
| Rerata | | 3 | Tinggi |

KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR PENGHARGAAN

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|---------------|
| 1 | 26 | 3 | Tinggi |
| 2 | 27 | 4 | Sangat Tinggi |
| 3 | 48 | 3 | Tinggi |
| 4 | 49 | 3 | Tinggi |
| 5 | 50 | 3 | Tinggi |
| 6 | 51 | 3 | Tinggi |
| Jumlah | | 19 | |
| Rerata | | 3 | Tinggi |

KATEGORISASI UNTUK INDIKATOR KESEMPATAN UNTUK BERKEMBANG

| No. | Item | Rerata Skor | Kategori |
|---------------|------|-------------|---------------|
| 1 | 28 | 3 | Tinggi |
| 2 | 29 | 3 | Tinggi |
| 3 | 30 | 3 | Tinggi |
| 4 | 31 | 3 | Tinggi |
| 5 | 32 | 3 | Tinggi |
| 6 | 33 | 3 | Tinggi |
| Jumlah | | 18 | |
| Rerata | | 3 | Tinggi |

UJI LINEARITAS

Variabel Iklim Sekolah dan Kinerja Guru SD

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja_Guru * Iklim_Sekolah | Between Groups | (Combined) | 170.649 | 25 | 6.826 | 2.876 | .030 |
| | | Linearity | 52.591 | 1 | 52.591 | 22.159 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 118.058 | 24 | 4.919 | 2.073 | .095 |
| | Within Groups | | 28.480 | 12 | 2.373 | | |
| | Total | | 199.129 | 37 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kinerja_Guru * Iklim_Sekolah | .514 | .264 | .926 | .857 |

Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja_Guru * Kepuasan_Kerja | Between Groups | (Combined) | 159.801 | 24 | 6.658 | 2.201 | .070 |
| | | Linearity | 65.779 | 1 | 65.779 | 21.744 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 94.022 | 23 | 4.088 | 1.351 | .291 |
| | Within Groups | | 39.327 | 13 | 3.025 | | |
| | Total | | 199.129 | 37 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kinerja_Guru * Kepuasan_Kerja | .575 | .330 | .896 | .803 |

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Iklim_Sekolah | .827 | 1.209 |
| | Kepuasan_Kerja | .827 | 1.209 |

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Iklim_Sekolah | .827 | 1.209 |
| | Kepuasan_Kerja | .827 | 1.209 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

PENGUJIAN HIPOTESIS

HIPOTESIS 1 : PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Iklim_Sekolah ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .514 ^a | .264 | .244 | 2.018 |

a. Predictors: (Constant), Iklim_Sekolah

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.377 | 11.522 | | 1.335 | .190 |
| | Iklim_Sekolah | .723 | .201 | .514 | 3.594 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

HIPOTESIS 2 : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .575 ^a | .330 | .312 | 1.925 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.003 | 9.918 | | 1.513 | .139 |
| | Kepuasan_Kerja | .791 | .188 | .575 | 4.214 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

HIPOTESIS 3 : PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .649 ^a | .422 | .389 | 1.814 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Iklim_Sekolah

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | -1.716 | 11.746 | | -.146 | .885 | | | |
| | Iklim_Sekolah | .467 | .199 | .332 | 2.351 | .025 | .514 | .369 | .302 |
| | Kepuasan_Kerja | .601 | .195 | .436 | 3.088 | .004 | .575 | .463 | .397 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Correlations

Variables=Kinerja_Guru

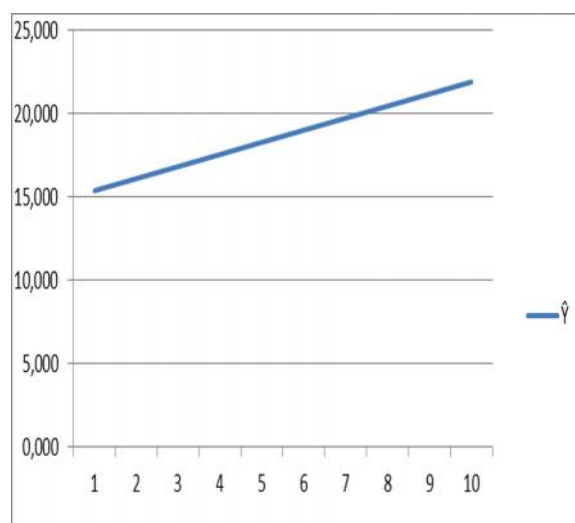
| | Pearson Correlation | Sig. (1-tailed) | Sum of Squares and Cross-products | Covariance | N |
|----------------|---------------------|-----------------|-----------------------------------|------------|----|
| Iklim_Sekolah | .514** | .000 | 72.756 | 1.966 | 38 |
| Kepuasan_Kerja | .575** | .000 | 83.184 | 2.248 | 38 |
| Kinerja_Guru | 1 | | 199.129 | 5.382 | 38 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

HASIL PREDIKSI

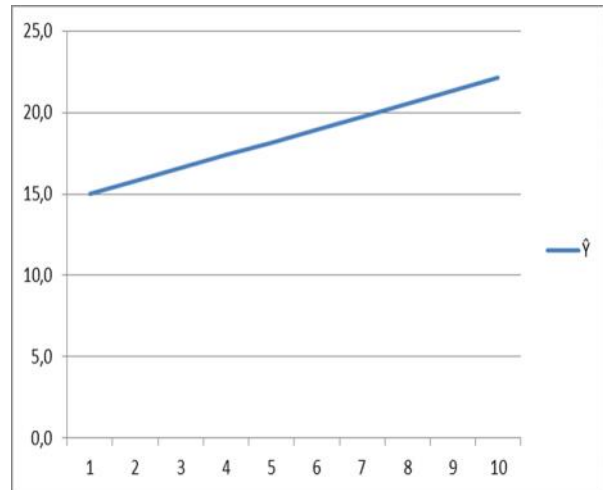
Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| Responden | X1 | |
|--------------|-----------|----------------|
| 1 | 0 | 15,377 |
| 2 | 1 | 16,100 |
| 3 | 2 | 16,823 |
| 4 | 3 | 17,546 |
| 5 | 4 | 18,269 |
| 6 | 5 | 18,992 |
| 7 | 6 | 19,715 |
| 8 | 7 | 20,438 |
| 9 | 8 | 21,161 |
| 10 | 9 | 21,884 |
| Total | 45 | 186,305 |



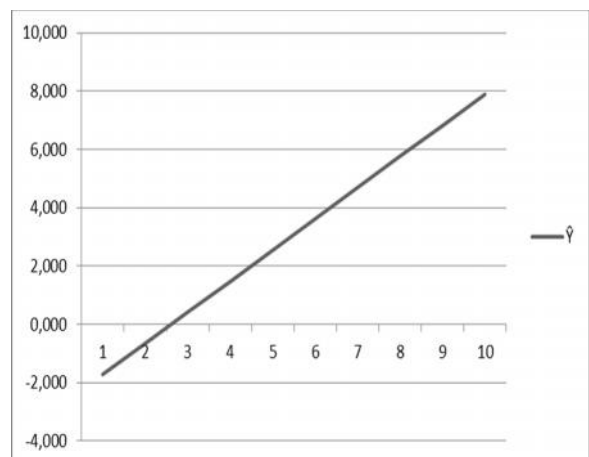
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| Responden | X2 | |
|--------------|-----------|----------------|
| 1 | 0 | 15,0 |
| 2 | 1 | 15,8 |
| 3 | 2 | 16,6 |
| 4 | 3 | 17,4 |
| 5 | 4 | 18,2 |
| 6 | 5 | 19,0 |
| 7 | 6 | 19,7 |
| 8 | 7 | 20,5 |
| 9 | 8 | 21,3 |
| 10 | 9 | 22,1 |
| Total | 45 | 185,625 |



Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

| Responden | X1 | X2 | |
|--------------|-----------|-----------|---------------|
| 1 | 0 | 0 | -1,716 |
| 2 | 1 | 1 | -0,648 |
| 3 | 2 | 2 | 0,420 |
| 4 | 3 | 3 | 1,488 |
| 5 | 4 | 4 | 2,556 |
| 6 | 5 | 5 | 3,624 |
| 7 | 6 | 6 | 4,692 |
| 8 | 7 | 7 | 5,760 |
| 9 | 8 | 8 | 6,828 |
| 10 | 9 | 9 | 7,896 |
| Total | 38 | 45 | 43,075 |



LAMPIRAN 3.
SURAT PERIZINAN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Teln. (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 2 / 47 / UN34.11 / PL / 2013

4 April 2013

Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY
Jl. Jenderal Sudirman 5
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana
NIM : 09101241015
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Santren, Gunung pring, Muntilan, Kabupaten Magelang

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang
Subyek : Guru SD
Obyek : Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru SD
Waktu : April-Juni 2013
Judul : Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)

Jl Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 08 April 2013

Nomor : 074 / 640 / Kesbang / 2013
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Provinsi Jawa Tengah
Di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY
Nomor : 2147/UN.11/PL/2013
Tanggal : 04 April 2013
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG "**, kepada :

Nama : Desy Noor Indah Fitriana
NIM : 09101241015
Program Studi : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Lokasi Penelitian : SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : April s/d Juni 2013

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY;

Rekomendasi Ijin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. A. YANI NO. 160 TELP. (024) 8454990 FAX. (024) 8414205, 8313122
EMAIL : KESBANG@JATENGPROV.GO.ID
SEMARANG - 50136

SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

Nomor : 070 / 0884 / 2013

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. Nomor 64 Tahun 2011. Tanggal 20 Desember 2011.
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah. Nomor 070 / 265 / 2004. Tanggal 20 Februari 2004.
- II. MEMBACA : Surat dari Gubernur DIY. Nomor 074 / 640 / Kesbang / 2013. Tanggal 08 April 2013.
- III. Pada Prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN / Dapat Menerima atas Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kabupaten Magelang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh
1. Nama : DESY NOOR INDAH FITRIANA.
 2. Kebangsaan : Indonesia.
 3. Alamat : Karangmalang Yogyakarta.
 4. Pekerjaan : Mahasiswa.
 5. Penanggung Jawab : Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.
 6. Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang.
 7. Lokasi : Kabupaten Magelang.

V. KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat / Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.

3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 4. Setelah survey / riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesbangpol Dan Linmas Provinsi Jawa Tengah.
- VI. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset ini berlaku dari :
April 2013 s.d Juli 2013.
- VII. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Semarang, 10 April 2013

an. GUBERNUR JAWA TENGAH
KEPALA BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS
PROVINSI JAWA TENGAH





PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Soekarno-Hatta No. 007 ☎ & ☎ 0293 – 788616
KOTA MUNGKID 56511

Kota Mungkid, 11 April 2013

Nomor : 070 / / 283 / 14 /2013
Lampiran : -
Perihal : REKOMENDASI.

Kepada :
Yth, Kepala Badan Penanaman Modal
dan Pelayanan Perijinan Terpadu
Kabupaten Magelang.
di.

KOTA MUNGKID

1. Dasar : Surat dari Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jateng.
Nomor : 070/0884/2013
Tanggal : 10 April 2013
Tentang : Surat Rekomendasi Survey/Riset.
2. Dengan hormat diberitahukan bahwa kami tidak keberatan atas pelaksanaan Penelitian di Kabupaten Magelang yang dilakukan oleh :
 - a. Nama : DESY NOOR INDAH FITRIANA
 - b. Pekerjaan : Mahasiswi
 - c. Alamat : Karangmalang Yogyakarta
 - d. Penanggung jawab : Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd
 - e. Lokasi : Kabupaten Magelang
 - f. Waktu : April s/d Juli 2013
 - g. Tujuan : Mengadakan penelitian dengan Judul :
" PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SD DI KECAMATAN MUNTILAN KABUPATEN
MAGELANG "
3. Sebelum melakukan kegiatan, terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
4. Pelaksanaan Survey/Penelitian/Riset tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah, dan tidak membahas masalah politik dan/atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Setelah pelaksanaan selesai agar menyerahkan hasilnya kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang.
6. Surat rekomendasi ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.

Demikian untuk menjadikan pemeriksaan dan guna seperlunya.

a.n. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN MAGELANG
Kasubbag Tata Usaha



YUVITA ISNI KADRATIN, SE
Penata Tk I

NIP. 19710829199703 2 008

Tembusan :

1. Bupati Magelang (sebagai laporan)



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG
BADAN PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU

Jl. Soekarno Hatta No. 20 (0293) 788249 Faks 789549
Kota Mungkid 56511

Kota Mungkid, 11 April 2013

Nomor : 070 / 138 / 59 / 2013
Sifat : Amat segera
Perihal : Izin Penelitian

Kepada :
Yth. **DESY NOOR INDAH FITRIANA**
Karangmalang, Yogyakarta
di

YOGAKARTA

Dasar : Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang Nomor : 070 / 283 / 14 / 2013 Tanggal 11 April 2013, Perihal Kegiatan Riset / Penelitian di Kab. Mgl.
Dengan ini kami tidak keberatan dan menyetujui atas pelaksanaan Kegiatan Riset / Penelitian di Kabupaten Magelang yang dilaksanakan oleh Saudara :

| | |
|------------------|--|
| Nama | : DESY NOOR INDAH FITRIANA |
| Pekerjaan | : Mahasiswa, UNY |
| Alamat | : Karangmalang, Yogyakarta |
| Penanggung Jawab | : Dr. UDIK BUDI WIBOWO, M.P.d |
| Pekerjaan | : Dosen |
| Lokasi | : Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang |
| Waktu | : April s.d Juli 2013 |
| Peserta | : - |
| Tujuan | : Mengadakan Kegiatan Penelitian dengan Judul: " PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG " |

Sebelum Melaksanakan Kegiatan Penelitian agar Saudara Mengikuti Ketentuan- ketentuan sebagai berikut :

1. Melapor kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku
3. Setelah pelaksanaan kegiatan selesai agar melaporkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Magelang
4. Surat izin dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.

Demikian untuk menjadikan pemeriksaan dan guna seperlunya

Pt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
KABUPATEN MAGELANG

Sekretaris

SULISTYO-YUWONO.S.H

Pembina

NIP. 196807311994031009

TEMBUSAN :

1. Bupati Magelang
2. Kepala Badan/ Dinas.Kantor/Instansi terkait

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Gunungpring 3 pada tanggal
... 18 April 2013 sampai dengan ... 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013
Kepala Sekolah,

Budi Iestari, S.Pd
NIP 19640110 198405 2 002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. Purungrejo 1 pada tanggal
19 April 2013 sampai dengan 28 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 25 April 2013



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Tanjung pada tanggal 19 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,



Harsoyo, S.Pd

NIP. 195904111980121002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Adikarto 1 pada tanggal
..... 20 April 2013 sampai dengan 29 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 29 April 2013

Kepala Sekolah,

Petrus Sariman, S.I.P.
NIP. 19580212.197911.1.005

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Negeri Keji 1* pada tanggal *25 April* 2013 sampai dengan *29 April* 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.



Muntilan, *28 April* 2013

Kepala Sekolah,

[Signature]
SUNARTA, S-Pd.

NIP 196401241986081001

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. Tamanagung 3 pada tanggal
25 April 2013 sampai dengan 29 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 29 April 2013

Kepala Sekolah,



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Muntilan 3 pada tanggal
25 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013
Kepala Sekolah,

Andi Komari, S.Pd. M. M.Pd.
NIP 19670817.198803.1.016

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *N Menayu 1* pada tanggal
..... *26 April* 2013 sampai dengan *27 April* 2013, dengan judul penelitian
“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang.”

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, *27 April* 2013

Kepala Sekolah,



..... *SUNONO* s. Pd

NIP 196410201982051003

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Sokorini 1 pada tanggal
26 April 2013 sampai dengan 28 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 28 April 2013
Kepala Sekolah,

DI. HAKIMAH YANI S.Pd, S.S.
NIP. 19640408 198503 2 002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Kristen Bentara Wacana pada tanggal 26 April 2013 sampai dengan 29 April 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 29 April 2013

Kepala Sekolah,


Christina Sh.

NIP

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Pangudi Luhur Muntilan* pada tanggal *26 April* 2013 sampai dengan *29 April* 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, *30 April* 2013

Kepala Sekolah,



Benedictus FIC

NIP -

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Tamanagung pada tanggal 26 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,



H. Sawan

NIP/NBM. 246 310

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

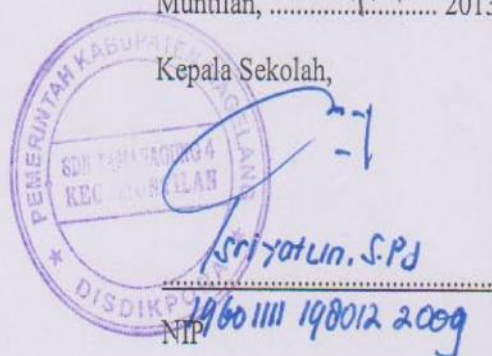
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Tamanaagung 4 pada tanggal
27 April 2013 sampai dengan 28 April 2013, dengan judul penelitian
“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang.”

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 28 April 2013

Kepala Sekolah,


Sriyatun, S.Pd
NIP. 19601111980122009

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Muhammadiyah Muntlan* pada tanggal *27 April* 2013 sampai dengan *29 April* 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntlan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntlan, *29 April* 2013

Kepala Sekolah,



NIP

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD PU CUNGREJO 2 pada tanggal
27-4- 2013 sampai dengan 17-5- 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 17-5- 2013

Kepala Sekolah,



SRI SUSWATI, SPd.

NIP 196202011982042009

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SDSOKORINI 2..... pada tanggal
19-5- 2013 sampai dengan 19-5- 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 19-5- 2013

Kepala Sekolah,



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. Gunungpring 4 pada tanggal 28 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 29 April 2013

Kepala Sekolah,



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Muhammadiyah Gunung Pring* pada tanggal *28-April* - 2013 sampai dengan *28-April* - 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, *28 April* 2013

Kepala Sekolah,



ASRONI, S.Pd

NIP 19620107 198202 1002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Muntilan pada tanggal
..... 28-April 2013 sampai dengan 29-April 2013, dengan judul penelitian
“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang.”

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 29-April 2013

Kepala Sekolah,



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. Sriwedari 1 pada tanggal 28 April 2013 sampai dengan 29 April 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,



NIP

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Negeri Ngawen pada tanggal 28 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,



Budi Iestari, S.Pd

NIP. 19640110 198405 2 002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD*Gunungpring 2*..... pada tanggal
28 April..... 2013 sampai dengan *28 April*..... 2013, dengan judul penelitian
“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang.”

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, *30 April* 2013

Kepala Sekolah,



Sugita, S.Pd.

NIP. 19810731 198405 1001

NIP

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. TAMAN AGUNG II pada tanggal
28 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N SEDAYU 4 kec. Muntilan pada tanggal 28 APRIL 2013 sampai dengan 30 APRIL 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013
Kepala Sekolah,

SUTONO, S.Pd.
NIP 19540407.198204.1.004



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Menayu 2 pada tanggal 28-4- 2013 sampai dengan 03-5- 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 03-5- 2013

Kepala Sekolah,



WONO, S.Pd
NIP 19641020 198405 1 003

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Negeri Sedayu 2* pada tanggal
28 April 2013 sampai dengan *3 Mei* 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, *3 - Mei* 2013

Kepala Sekolah,


SULHIYAWATI, M.Pd
NIP. *196202151902012009*

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD TERPADU MA'ARIF GUNUNGPRING pada tanggal 29 APRIL 2013 sampai dengan 29 APRIL 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 29 April 2013

Kepala Sekolah,



[Signature]
NIP. 19650817 198806 1 009

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Gunungpring I pada tanggal
29 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 29 April 2013

Kepala Sekolah,



MURDONO, S. Pd

NIP. 19630719 198304 1 002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Congkrang 2 pada tanggal
29 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,



Harsoyo, S.Pd

NIP. 19590411 198012 1002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD SD Marsudirini St. Yoseph pada tanggal
29 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Congkrang 1 pada tanggal
29 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

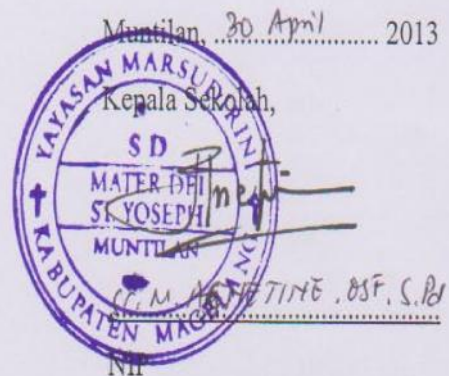
NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *Marsudjaini Mater Dei* pada tanggal *30 April* 2013 sampai dengan *30 April* 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD NEGERI GONDOSULU 2 pada tanggal
30 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,


NURWEDI INDARYANTO, S.Pd
NIP. 19660528 198608 1 001
NIP

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N Keji 2 pada tanggal
30 April 2013 sampai dengan 30 April 2013, dengan judul penelitian
“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang.”

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 14-5- 2013

Kepala Sekolah,

AGUS KOMARI, Spd. M.MPd

NIP 19670817 1988031016

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD *N Gondosuli* pada tanggal
..... *2 - 5* 2013 sampai dengan *9 - 5* 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, *7 Mei* 2013

Kepala Sekolah,



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD NEGERI SEDAYU 1 pada tanggal 06-05- 2013 sampai dengan 07-05- 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Muntilan, 07-05- 2013

Kepala Sekolah,



MURTIWINGSIH, S.Pd. SD

NIP. 198203021983042016

NIP

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD N. Adikarto 2 pada tanggal
10-5-..... 2013 sampai dengan 15-5-..... 2013, dengan judul penelitian
"Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 30 April 2013

Kepala Sekolah,


Murtiana, S.Pd.
NIP. 196507131983041002

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Desy Noor Indah Fitriana

NIM : 09101241015

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD n. Tamanagung.1..... pada tanggal
.....10 - 5..... 2013 sampai dengan13 - 5..... 2013, dengan judul penelitian
“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di
Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang.”

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Muntilan, 15 - 5..... 2013

Kepala Sekolah



MURTI ININGSIH, S.Pd. SD

NIP.196203021983042016

